



ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

สุพัตรา รังคะวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

สุพัตรา รั้งคะวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2

SUPATTRA RANGKAWONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒
ชื่อนักศึกษา : สุพัตรา รังคะวงษ์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2565
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


(พระมหาบุญนา ชานวิโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:
ประธานกรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑูล ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : The 21st Century Leadership of School Administrators Under
Udonthani Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name : Supattra Rangkawong
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2022
Advisor : Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst.Prof.Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational
Administration)

Dean Faculty of Education 
(Phramaha Boonna Thanaveero, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman 
(Asst.Prof.Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor) 
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Phrakru Sutheejariyawathana, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Phrakhu Dhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Asst.Prof.Dr. Witoon Thacha)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: สุพัตรา รังคะวงษ์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การบริหาร กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากหากพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ตามลำดับ พบว่าอยู่ที่ระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 / ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : The 21st Century Leadership of School Administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 2

Student's Name : Supattra Rangkawong

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2022

Advisor : Phramaha Suphachai Supakitjo, Asst.Prof.Dr.

The purposes of this research were studied the rating of the 21st century leadership of school administrators under the office of Udon Thani primary educational service area office 2 and compare the rating of the 21st century leadership of school administrators under Udon Thani primary educational service area office 2. Classifies by sex and administration experience. The target were 193 administrators. The research instrument was questionnaire. Statistics for the analysis were percent, mean, standard deviation, T-test, and One-way analysis of variance.

Results of the research were as follows:

1. the overall of the 21st century leadership of school administrators under Udon Thani primary educational service area office 2 were high level. The results showed that the highest level of the 21st century leadership of school administrators including: the leadership of communication, the leadership of flexibility, the leadership of vision, the leadership of creative and the leadership of collaboration respectively

2. Administrators who were difference sex, the overall of the 21st century leadership of school administrators under Udon Thani primary educational service area office 2, their opinion were not difference.

3. Administrators who were difference administration experience, the overall of the 21st century leadership of school administrators under Udon Thani primary educational service area office 2, their opinion were difference with the statistical significance at the level of 0.05

Keywords : Leadership, The 21st century leadership, Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่งจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ผศ.ดร. พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมมาภิสมัย, ผศ.ดร. ดร.เอกชาติรี สุขเสน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขสิ่งที่บกพร่อง และให้ความกระจ่าง ในเชิงวิชาการเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ศุภชัย โฉมบำรุง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 นายอดิสร โยธะชัย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ ดร.สุรเชษฐ รูปต่ำ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ คุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สนับสนุนในทุกด้าน ทำให้งานวิจัยจนสำเร็จด้วยดี

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับกำลังใจจาก ครอบครัว เพื่อนนักศึกษา ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านนาดีโคกกลาง และผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มอบคุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อันเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศ

สุพัตรา รังคะวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 คำถามการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา.....	34
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	44
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 สัมลักษณะที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	48
4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	55
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	60
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	61
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	62
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	75
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ.....	82
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	89
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form.....	95
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	101
ประวัติผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21..... 23
2.2	ข้อมูลพื้นฐานด้านการจัดการการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 2..... 35
4.1	ตารางแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย..... 48
4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวม..... 49
4.3	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร..... 49
4.4	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น..... 50
4.5	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์..... 51
4.6	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความคิด สร้างสรรค์..... 52
4.7	ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ..... 53
4.8	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน..... 55
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทการบริหาร..... 56
4.10	แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประเภทการบริหาร..... 56
4.11	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้าน การสื่อสาร จำแนกตามประเภทการบริหาร เป็นรายคู่..... 57
4.12	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำ ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามประเภทการบริหาร เป็นรายคู่..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้าน การมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่.....	58
4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความ คิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่.....	58
4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้าน ความร่วมมือ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แผนภาพนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.....	38
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
5.1	แผนภาพสรุปภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.....	62

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมยุคความรู้และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ซึ่งพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเพิ่งจะเริ่มต้นเท่านั้นในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากขึ้นเป็นทวีคูณซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่ำคอนกลอย, 2556)

กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรม ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สิ่งที่ต้องชัดเจนได้แก่ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือองค์กรในภาคเอกชนต่างต้องปรับเปลี่ยนองค์การของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการแข่งขันระหว่างองค์กร สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานในสังคมที่รวบรวมเอาสมาชิกที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการศึกษามาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองบังคับบัญชา หรือมีลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถหรือเรียกว่า ร่วมมือทั้งทางกายและจิตใจ แล้วหลอมเข้าเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำให้สามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษานับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็วและประหยัด (บรรพต รักษาม, 2555)

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้เปิดโลกการเรียนรู้ของมนุษย์ออกไปอย่างไร้ขีดจำกัดและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศนี้จะนำเราไปสู่การปฏิวัติระบบการศึกษาของมนุษยชาติสังคมโลกจะก้าวไปสู่สังคมแห่งความรู้ความรู้อาจกลายเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้หมดมนุษย์สามารถเรียนรู้ได้จากการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการได้มากมาย การศึกษาจะกลายเป็นศูนย์กลาง ของอำนาจใหม่ในศตวรรษที่ 21 สังคมในศตวรรษหน้าจึงเป็นสังคมที่กำลังจะก้าวไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ความรู้จะกลายเป็นตัวกำหนดระดับความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับบุคคล ระดับ

หน่วยงาน และในระดับประเทศ จนในที่สุดจะไม่มีกรเรียกประเทศไหนว่าเป็นประเทศยากจนอีกแล้ว แต่จะเรียกว่า ประเทศที่ไม่รู้แทน ดังบุคคลที่ทรงความรู้อย่างหลากหลายและมีความสามารถในการจัดการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้จนกลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในสังคมอนาคต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546)

ในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง การปกครองวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมประชากรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันส่งผลกระทบต่อการศึกษา มาโดยตลอด ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงเห็นสมควรปรับปรุงแผนการศึกษา แห่งชาติ (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2559) ขึ้นเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปภายใต้ปรัชญาหลักและกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งานด้านบริหารนั้นปรากฏอยู่ในแนวนโยบาย ข้อ 3.2 ว่าด้วยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร จัดการโดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อ 3.2.6 ระบุไว้ชัดเจนถึงการสร้างผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพและสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้ สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระคล่องตัวสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่ ผู้เรียนสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของ สมาชิกอย่างทั่วถึงเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทอย่างมากเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ระหว่างประเทศจึงทำให้แต่ละประเทศมุ่งเข้าสู่สังคมพหุวัฒนธรรม (วิจารณ์ พานิช, 2555) ภาค การศึกษาจำเป็นต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้น เพื่อให้ขั้นพื้นฐานของ ประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับการพัฒนา ศักยภาพสูงสุดในตนเองและมีความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญการเรียนในระดับสูงขึ้นไปและการดำรงชีวิตใน อนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ในข้อที่ 4 ยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มี ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหาร สถานศึกษาประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริม ให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับ นักเรียน ที่สอดคล้องกับวิชาชีพ และในข้อที่ 5 เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็น องค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่ง และมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการที่ดีมีความสามารถรับผิดชอบการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2559)

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือ ภาคเอกชนย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำ (Leader) ผู้นำมีความสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ โดย

มีภาวะผู้นำ (Leaderships) เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับองค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการ วัฒนธรรม เทคโนโลยี เทคนิค และการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ แต่เป็นบทบาทของบรรดาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีพลังที่จะกำหนดอนาคตของตนเองได้ (จันทกานต์ ตันเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐศรี, 2550) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้นำสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ว่า ในปี 2010 ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทางการศึกษาว่าคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา และดังที่ Linda Darling-Hammond (1970) นักการศึกษาแห่ง Stanford University ได้ กล่าวว่า “ผู้บริหารที่มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้” (High-performing Principals are not just Born, but can be Made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ เขียวศรี (2543) อ้างถึงใน พิมพ์ธิดา วัจนวงศ์ปัญญา และ คณะ (2556) ที่กล่าวว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการบริหารการศึกษา และการพัฒนาองค์กรการศึกษาทำให้ทราบว่าหน่วยงานทางการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก และสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน องค์กรหรือหน่วยงานทั้งปวงย่อมจะต้องมีผู้บริหารสูงสุดทำหน้าที่รับผิดชอบ หน่วยงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร การที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาผู้บริหารให้ไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากความสำคัญของการก้าวเข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ จึงทำให้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญและตระหนักถึงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ คือ การบริหารจัดการเป็นเลิศ สถานศึกษาได้มาตรฐาน นักเรียนมีคุณภาพ สู้งานอดทนที่ยั่งยืนและมุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงมีการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ศตวรรษที่ 21

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากลได้อย่างมีความสุขและยั่งยืนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศ และประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2

1.5.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 193 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

1.5.2 กลุ่มเป้าหมาย ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 193 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศและประสบการณ์การบริหาร ดังนี้

1.5.3.1 เพศ

- 1) หญิง
- 2) ชาย

1.5.3.2 ประสบการณ์การบริหาร

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร
- 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์
- 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ
- 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์
- 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

1.6.2 ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ช่วงเวลาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การค้า รวมถึงประชากรโลกก็ต้องปรับตัวให้ทันตามความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และทำให้คนในสังคมทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์

1.6.3 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนในทีมงานได้มีการพูดคุยสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงทัศนคติได้อย่างตรงกัน มีการกระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกในทีมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งของที่ชัดเจนเข้าใจง่าย รวมถึงการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานและสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความเต็มใจและเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเข้าใจความต้องการของสมาชิก รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น ซึ่งภาวะผู้นำแบบร่วมมือช่วยสร้าง

ความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในองค์กรอันนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับการปฏิบัติร่วมกัน และช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร และเป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ และมีการประยุกต์ความคิดเดิมและความคิดใหม่ในการพัฒนาและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดี และใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามหน้าที่และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและมีความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น มีความอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมทักษะของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Jacobs (1970) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่าหากทำตามแล้วจะบรรลุผลตามที่ต้องการ

Burns (1978) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันของบุคคลที่มีแรงจูงใจ ค่านิยม สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และอื่น ๆ ในบริบทของการแข่งขันและความขัดแย้ง เพื่อตระหนักถึงเป้าหมายอย่างเป็นอิสระหรือร่วมกันของผู้นำและผู้ตาม

Fiedler and Garcia (1987) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับ และประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม

Yukl (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การและเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Bennis, W. Thomas, Rl. (2002) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะในการนำและสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม และต้องมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม สนใจที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์และภูมิปัญญาที่ฉลาดหลักแหลม มีความสามารถในการสื่อสารเป็นเลิศ

DuBrin (2007) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสามารถของปัจเจกบุคคลที่สามารถจะสร้างสรรค์ขององค์การ

Schermerhorn (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานหนักเพื่อบรรลุภารกิจที่สำคัญ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ต้องการหรือตามที่ต้องการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ต้องการ

2.1.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะภาวะผู้นำ

Hersey and Blanc (1993) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัยอันได้แก่ 1) ผู้นำ (Leader) : หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร 2) ผู้ตาม (Followers) : หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ 3) สถานการณ์ (Situation) : หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรมความคิดจิตใจความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่า การให้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะการบังคับข่มขู่เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้นอกจากนี้ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลไม่กลัว ในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลยผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ เพราะปัญหาหนึ่งนั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจและที่สำคัญคือตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้ด้วยความสามารถดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามในการที่จะปฏิบัติตาม ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการท่านหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสงสัยในความสามารถว่าสามารถเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่เพราะผู้จัดการใหม่ท่านนี้มาจากธุรกิจที่แตกต่างกันและไม่มีความรู้พื้นฐานในงานด้านนี้เลย แต่หลังจากที่ท่านผู้จัดการได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้งานและสามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้จัดการท่านนี้ก็เป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานร่วมกันได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

Dubrin (1995) ได้รวบรวมผลงานทั้งที่เป็นบทความ 7 ข้อ เขียนในนิตยสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยกว่า 30,000 ชิ้น ที่ผ่านมา พบว่า มีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสรุปความสำคัญได้ว่า 1) อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ที่เป็นผลมาจากการสื่อสารโดยตรงสู่เป้าหมายและการบรรลุผลที่จะได้มา 2) อำนาจชักจูง (Influence) ที่สูงขึ้นและอยู่เหนือความคล้อยตามไปตามกลไก โดยมีทิศทางและระเบียบการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นต้องทำหรือตอบสนองในทิศทางร่วมกัน ศิลปะของอำนาจในการชักจูงบุคคลโดยการชักชวนให้เชื่อหรือเป็นตัวอย่างให้

ดำเนินตามแนวทางของการกระทำ 3) เป้าหมาย (Goal) เป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่เป็นแรงจูงใจ และการประสานงานขององค์การให้ทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

Lussier And Achua (2007) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีดังนี้ 1) มีอำนาจเหนือ (Dominance) 2) มีพลังสูง (High Energy) 3) เชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง (Know It Alls) หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ (Always Right) 4) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่ผู้หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น 5) อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก 6) ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity) 7) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ 8) ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน 9) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น 10) มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment) 11) มีความเปิดเผย (Extraversion) 12) มีความตระหนักรู้ (Consciousness) 13) เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience) 14) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (Self-efficacy) ฯลฯ

กิติ ตยัคคานนท์ (2543) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำไว้ ดังนี้ 1) มีสุขภาพทั้งทางกายและใจ สมบูรณ์แข็งแรง 2) มีบุคลิกภาพดี 3) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น 4) มีความรู้ดี ทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับงานและความรู้ทั่วไป 5) มีความคิดสร้างสรรค์กระตือรือร้นในการทำงาน 6) มีความฉลาดรอบรู้และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน 7) มีความศรัทธาเชื่อมั่นในงานที่ทำ และในความรู้ความสามารถของผู้อื่น 8) มีความรักองค์การ รักงาน รักการทำงาน รักความก้าวหน้า รักที่จะเห็นความสำเร็จของงานและรักเพื่อนร่วมงาน 9) รู้จักชื่นชม 10) วางตนหรือดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม เที่ยงธรรม มีศีลธรรม ไม่มีอคติ ให้ความสำคัญเสมอหน้ากัน 11) รู้จักที่จะจูงใจคนให้ความร่วมมือกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ 12) มีการควบคุมตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนให้อยู่ในอาการสงบ ไม่หวั่นไหวไม่แสดงอาการไม่พอใจที่เกินสมควร 13) มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดี 14) มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่โลเล ตื่นตัวเสมอ 15) มีความอดทน มีสมาธิ ใจคอหนักแน่น สามารถควบคุมตัวเอง 16) มีความตื่นตัว ทันทต่อเหตุการณ์ ทันสมัย รักความก้าวหน้า 17) มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ 18) ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ ไม่ใช้อิทธิฤทธิ์ในทางที่ผิด 19) ยกย่องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา 20) มีความสงบเสงี่ยมและถ่อมตน 21) มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน 22) ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การในการวางแผนและการดำเนินงานตามแผน 23) มีความแนบเนียนและเทคนิคในการทำงานมีการวางแผนงาน 24) มีการสื่อความหมายที่ดี พูดและเขียนเป็นคำสั่งไม่คลุมเครือ 25) สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา สั่งสอน และฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้นทั้งทางวิชาการและความประพฤติส่วนตัว 26) มีสังคมดี

รังสรรค์ ปะเสริศรี (2544) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมี

คุณสมบัตินี้บางประการที่แตกต่างจากบุคคลอื่น คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกของงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 1.1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) 1.2) การสร้างความไว้วางใจ (Trust Worthiness) 1.3) ลักษณะที่เด่น (Dominance) 1.4) กล้าแสดงออก (Extroversion) 1.5) มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) 1.6) ความมั่นคงในอารมณ์ (Emotional Stability) 1.7) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 1.8) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) 1.9) ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร (Warmth) 1.10) อดทนสูงต่อความตึงเครียด (High Tolerance for Frustration) 1.11) รู้จักตนเองและมีวิสัยทัศน์ในงาน (Self-Awareness and Self Objectivity)

2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-Related Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 2.1) มีความริเริ่ม (Initiative) 2.2) มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) 2.3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 2.4) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) 2.5) ความกล้าหาญ (Courage) 2.6) ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency)

วิทยา ด้านธำรงกุล (2548) กล่าวถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำไว้ ดังนี้ 1) มีแรงผลักดันในตัวเอง (Drive) 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) 3) มีความซื่อตรง (Integrity) 4) มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) 5) มีความรู้ในสิ่งที่ทำ (Knowledge of Business) 6) มีความคล่องตัว (Flexibility) 7) มีความสามารถในการใช้เหตุผล (Cognitive Ability)

เสนาะ ตีเยาว์ (2551) กล่าวว่า มีนักวิชาการ ศึกษาถึงความเป็นผู้นำที่ถือตามลักษณะเรื่อยมา ตั้งแต่ระหว่างปี ค.ศ. 1904 และ 1930 จนกระทั่งในผลการวิจัยล่าสุดที่ทำในปี ค.ศ. 1990 เคิร์กพาทริกและล๊อค ได้สรุปความเป็นผู้นำที่ถือตามลักษณะว่าลักษณะที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากคนอื่น ดังนี้

1) พลังผลักดัน (Drive) ได้แก่ ลักษณะต่างที่สะท้อนถึงความพยายามอย่างสูงที่ประกอบด้วยความต้องการประสบความสำเร็จอย่างสูง ความพยายามที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความใฝ่สูง ทะเยอทะยาน พลังในตัว ความเหนียวแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรคอย่างไม่ลดละ และความคิดริเริ่มคุณสมบัติและลักษณะของพลังผลักดันที่สำคัญก็คือ ความพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) อาจเป็นอุปสรรคหากผู้นำเอาตัวเองและบุคลิกภาพของตัวเองเข้าไปใช้กับการทำงานขององค์การ ก็จะทำให้กลายเป็นการหลงอำนาจไม่ยอมมอบหมายงานให้คนอื่นทำ ดังนั้นความต้องการประสบความสำเร็จจึงเหมาะกับองค์การขนาดเล็ก ซึ่งมีผู้ประกอบการคนเดียวเป็นผู้บริหาร จึงจะทำให้เกิดผลตามต้องการ แต่ไม่เหมาะกับองค์การขนาดใหญ่และมีโครงสร้างเป็นระบบราชการ

2) การจูงใจ (Motivation) เป็นลักษณะที่แสดงถึงความต้องการอย่างสูงที่จะนำและใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงต้องมีอำนาจมาก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการนำคนไปสู่เป้าหมายปลายทาง อำนาจที่มีนั้นไม่ได้ใช้เพื่อลิดรอนคนอื่น แต่ใช้เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและในทางสร้างสรรค์สังคม ดังนั้น ลักษณะการจูงใจของผู้นำจะใช้ไปในทางกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ให้ความเอาใจใส่และสร้างความผูกพันในภารกิจและหน้าที่ที่มีต่อองค์การ

3) ความมั่นคง (Integrity) เป็นคุณสมบัติที่แสดงความจริงกับคนอื่น และความสม่ำเสมอ สอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำ ลักษณะที่สำคัญของความมั่นคงก็คือ ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ (Honesty and Credibility) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการรักษาสติของตัว และจะไม่ละเมิดสิทธิของคนอื่น ขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำด้วย

4) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) เป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำสามารถฟันฝ่าอุปสรรคตัดสินใจได้เมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้ความเชื่อมั่นมีความสำคัญเพราะบทบาทของผู้นำจะต้องเผชิญความท้าทาย เผชิญความเสี่ยงภัย และต่อสู้กับปัญหาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

5) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับองค์การอุตสาหกรรมและเทคนิคในการทำงานที่จำเป็นในงานที่ตัวเองทำ แม้ความรู้จะไม่ถึงขั้นความเชี่ยวชาญแต่ก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง

6) ความฉลาด (Intelligence) เป็นความสามารถในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลได้อย่างลึกซึ้ง ผู้นำจะต้องใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้

จุมพล หนิมพานิช และกวี วงศ์พุทธ (2551) กล่าวถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยสอดคล้องกันว่า ประกอบด้วย 1) ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) 3) สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (Intelligence) บุคคลที่เป็นผู้นำมักจะเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถดี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง บุคคลที่เป็นผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีรู้ความสามารถค่อนข้างสูงกว่าผู้ตามหรือผู้ร่วมงานโดยเฉลี่ย 4) บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำที่ดีมักจะมีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจกับสิ่งต่าง ๆ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง มีแรงจูงใจส่วนบุคคลที่จะจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสูง มุ่งแสวงหาการตอบสนองความต้องการทั้งตนเองและกลุ่ม การมุ่งทำงานเนื่องมาจากแรงผลักดันภายในมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนภายนอก มีความรับผิดชอบสูง 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristics) ผู้นำจะมีความต้องการความสำเร็จและมีความรับผิดชอบสูง นอกเหนือไปจากการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics) เป็นผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบติดต่อกับปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นและชอบให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะมีส่วนทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มมีมาก

สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ คือคุณลักษณะที่เฉพาะในตัวของผู้นำ ที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ดังนี้

- 1) คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical Characteristics)
- 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background)
- 3) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability)
- 4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethical Behavior)
- 5) ทักษะ (Attitude)

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของผู้นำจะดูได้จากบทบาท และความสามารถ ผู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร การปฏิบัติงานในทุกองค์การจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จขององค์กร งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงาน คือ ภาวะผู้นำนั่นเอง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อจะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในองค์กร ฉะนั้น ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือต่อประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำต้องมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลต่อกลุ่มคน ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนเองวาดฝันหรือวาดคะเนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรจะมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นส่วนหนึ่งที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่หากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

- 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง

ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันพัฒนาอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

ณัฐรี ศรีทอง (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ผลที่เกิดจากภาวะผู้นำต่อการทำงานของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การมีกระบวนการในการทำงานด้วยความราบรื่น กล่าวคือ ผู้นำ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ และมีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก โดยมีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกภายนอกหน่วยงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2552) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้างานหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีกิจการงานขององค์กรก็จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่นและก้าวหน้า ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลงองค์กร ภาวะผู้นำในการแสดงพฤติกรรมจึงมีผลถึงผลผลิตขององค์กร ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ จงรักภักดีต่อองค์กร ความกระตือรือร้น รวมทั้งการบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในตัวของผู้บริหารนั้นถือว่ามีค่าสำคัญมากที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรมีความก้าวหน้า หรือแม้แต่การบริหารความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรรวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องได้รับการเผชิญในแต่ละวัน หากผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำก็จะบริหารงานให้องค์กรเป็นที่เข้มแข็งและเจริญเติบโตก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

คริสต์ศตวรรษที่ 21 คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษปัจจุบัน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือเรียกว่ายุค 2001 คือเรียกตามปีเริ่มต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก โลกมีการพัฒนามากขึ้น ทั้งในด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร สังคม การปกครอง เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะ ความรู้ นำมาแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและนำความรู้ที่ได้มาต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ในอนาคต

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด โดยลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะทางด้านความคิด และการสื่อสารรวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนโดยไม่ใช่แค่เป็นการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมาอย่างเห็นได้ชัด เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างไม่รู้ตัว โดยส่วนใหญ่ก็จะเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์มากกว่าเรียนรู้ใน

ห้อง โดยจะมีสิ่งที่แตกต่างจากเด็กในยุคสมัยก่อนอย่างมาก เช่น ความรับผิดชอบ การมีวินัยในการเรียน เพราะในปัจจุบันค่อนข้างให้อิสระต่อผู้เรียนมากขึ้นโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ทักษะด้านการคิดคือการได้รับการฝึกฝนทักษะอย่างมีระบบ ทำให้สามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ คือการที่ผู้เรียนมีความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่นการมอบหมายงาน การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะการค้นหา คือการที่ผู้เรียนสนใจศึกษาค้นคว้าสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ ความกระตือรือร้น คือการสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความตื่นตัวและทักษะทางด้านภาษาและทุกวันนี้ภาษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ๆ ที่จะไว้ใช้ตอบโต้สื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้กันได้

การพัฒนาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย ให้จบมาเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต บ่มเพาะความคิด การเรียนรู้ที่ปลูกฝังให้มีจิตสาธารณะ เป็นคนที่พึ่งพาตัวเองได้และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตคือมีทั้งความรู้และศีลธรรม (“การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21,” 2564)

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการค้า โลกาภิวัตน์และเครือข่าย สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นเมือง อายุและความเป็นอยู่ของประชากร และการอยู่กับตนเอง ดังนี้

1) โลกเทคโนโลยี (Technologicalization) ในชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันและชีวิตการทำงานคนจะใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นหลักโดยเฉพาะเทคโนโลยีข่าวสารและการคมนาคม (Information and Communication Technology)

2) โลกเศรษฐกิจและการค้า (Commercialization & Economy) เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการคิดพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้งานในการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานของทุกอาชีพมีการพัฒนาเทคนิคการเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เกิดการสร้างกลยุทธ์การขายเทคนิคและความชำนาญใหม่มากขึ้น

3) โลกาภิวัตน์กับเครือข่าย (Globalization and Network) สืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ โลกาภิวัตน์ถูกนำมาเป็นตัวช่วยอย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา

4) สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environ Mentalization and Energy) เป็นผลจากศตวรรษที่ผ่านมาโลกได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่นำเอาทรัพยากรมาใช้โดยไม่คำนึงถึงการสูญเสียสภาพความสมดุลของสภาพแวดล้อม

5) ความเป็นเมือง (Urbanization) สืบเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการรู้เท่า ท้นสื่อสารสนเทศ ในความเป็นโลกาภิวัตน์ทำให้ลดช่องว่างของสังคมชนบทลง การซื้อขายสินค้า ธุรกิจการค้า การใช้เทคโนโลยีเกิดขึ้นเหมือนสังคมเมือง สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจนก็คือ เศรษฐกิจ และชีวิตสมัยใหม่ที่ยึดโยงอยู่กับการค้าและบริการที่ตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสมัยใหม่

6) คนจะอายุยืนขึ้น (Ageing & Health) ความก้าวหน้าในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ทางยาการรักษาพยาบาล รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทาง พัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบกับคน

เข้าถึงองค์ความรู้ ความรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศโลกาภิวัตน์ทำให้คนดูแลสุขภาพ และป้องกัน รักษาโรคเฉพาะทางอย่างแม่นยำ ทำให้คนอายุยืนมากขึ้น

7) อยู่กับตัวเอง (Individualization) หรือสังคมก้มหน้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นโลกาภิวัตน์ การสนทนาระหว่างบุคคล กลุ่มคนที่รู้จักกันจะใช้ผ่านทางเทคโนโลยีมากกว่ามาพบหน้ากัน ปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าลดน้อยลง

สรุปได้ว่า โลกในศตวรรษที่ 21 คือ ช่วงเวลาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การค้า รวมถึงประชากรโลกก็ต้องปรับตัวให้ทันตามความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และทำให้คนในสังคมทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์

2.2.2 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Sandmann and Vandenberg (1995) อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในเมืองอีสต์แลนซิง ซึ่งได้วิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมที่ยึด การปฏิบัติเป็นฐาน 7 ประการ ดังนี้ คือ

1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Visioning Together) การมองอนาคตร่วมกันของกลุ่มเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะวิสัยทัศน์เป็นเสมือนจิตวิญญาณที่แสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของการทำงาน ที่ความหมายสร้างพลังกระตุ้นและจูงใจผู้ปฏิบัติรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงขอบข่ายงานที่จะปฏิบัติ

2) นำร่วมกัน (Leading Together) ทุกคนต่างมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการและการปฏิบัติของกลุ่มสร้างความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญให้เกิดขึ้นด้วยการสื่อสารที่เปิดเผยและอย่างจริงใจ ทุกคนต่างมีบทบาทในการเป็นต้นแบบการสร้างแรงบันดาลใจ การสอน การมอบหมายงาน และการบริการซึ่งกันและกัน

3) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) ทุกคนต่างมีความรู้ของตนเองและต่างช่วยกันสร้างความรู้ใหม่จากวงจรการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล

4) สร้างชุมชนด้วยหลักความสัมพันธ์กลุ่ม (Intragroup Relationships) ที่เข้มแข็งและอย่างไว้วางใจซึ่งกันและกันผ่านกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ การนำการเรียนรู้ และการปฏิบัติ ร่วมกันความเป็นชุมชนสะท้อนให้เห็นได้จากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความผูกพัน การยอมรับในความหลากหลาย การสร้างสิ่งใหม่ ๆ และการบริหารความขัดแย้ง

5) พัฒนาพลัง (Developing Energy) เป็นพลังร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการมุ่งพัฒนาองค์กรหรือการสร้างศักยภาพของกลุ่มจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ การวางแผน การตัดสินใจ และการปฏิบัติ

6) ปฏิบัติการร่วมกัน (Acting Together) ด้วยความเป็นทีม (Teamwork) เพื่อมุ่งบรรลุผลในวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์เชิง การเมืองและเชิงยุทธศาสตร์ การจัดการกับสินทรัพย์และทรัพยากรของชุมชน ผู้นำที่ได้รับมอบหมายต้องผูกพันกับ กระบวนการให้สวัสดิการกับกลุ่ม หลีกเลี่ยงจากการใช้อำนาจและการควบคุม

7) มีการสื่อสาร (Communicating) จะต้องมีการสื่อสารระหว่างกันที่เข้มแข็งผ่าน ปฏิบัติการสนทริยสนทนา (Dialogue) โดยฟังเพื่อเข้าใจสะท้อนผลความเห็น เปิดใจกว้างและหาข้อตกลงร่วมจากนานาทัศนะ

George (2010) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ประจำ The Management Practice At Harvard Business School เห็นว่าในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 อันเป็นผลจาก สงครามโลกและการตกต่ำทางเศรษฐกิจทำให้ภาวะผู้นำองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่างมุ่งผลในระยะสั้นมากกว่าผลในระยะยาว แต่ในระยะยี่สิบกว่าปีที่ผ่านมานั้น เนื่องจากผลการเปลี่ยนแปลงทางวิสัยทัศน์จากการทำงานแบบมุ่งผู้ถือหุ้น (Shareholders) เป็นมุ่งผู้บริโภคหรือลูกค้า (Consumers/Customers) มากขึ้น และเนื่องจากการเกิดขึ้นของแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทำให้คนในองค์กรไม่ยอมรับแนวคิดภาวะผู้นำแบบบนลงล่างต่างแสวงหาโอกาสเพื่อความเป็นผู้นำและการทำงานที่ไม่มุ่งเฉพาะเรื่องผลตอบแทนที่เป็นเงิน ซึ่งส่งผลต่อภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งเขาเห็นว่าควรมีคุณลักษณะพิเศษ 4 ประการดังนี้

1) มุ่งไปในแนวทางเดียวกัน (Aligning) ถือเป็นงานที่ยากที่สุดสำหรับผู้นำที่จะทำให้คนในองค์กรมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกันโดยเฉพาะในองค์กรระดับโลกที่คนงานในท้องถิ่นยังยึดติดกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

2) เสริมพลังอำนาจ (Empowering) หากเป็นภาวะผู้นำตามสายการบังคับบัญชาจะมีการมอบอำนาจหน้าที่น้อยมาก แต่สำหรับผู้นำศตวรรษที่ 21 จะมีการเสริมพลังอำนาจให้คนอื่น ๆ ในองค์กรในทุกระดับรวมทั้งระบบความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้คนมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

3) ให้บริการ (Serving) ดังคำกล่าวที่ว่า “ภาระหน้าที่แรกของผู้นำไม่ใช่เพื่อผู้ถือหุ้น แต่เพื่อลูกค้า” ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ และคนงานเกิดแรงจูงใจที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม และการให้บริการลูกค้าที่เหนือกว่า อันเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความเติบโตอย่างยั่งยืนและส่งผลกระทบต่อมูลค่าของผู้ถือหุ้นด้วย

4) ความร่วมมือ (Collaborating) องค์กรในปัจจุบันมีความซับซ้อนเกินไปที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยบุคคลหรือองค์กรแบบเดียว จะต้องอาศัยหลักความร่วมมือระหว่างองค์กรกับลูกค้าคู่ค้าและแม้แต่คู่แข่งชั้นนำจะต้องส่งเสริมวิญญานความร่วมมือจัดการเมืองภายในส่งเสริมความร่วมมือภายใน

Toastmaster (N.D.) ซึ่งเป็นสมาคมการศึกษาภาวะผู้นำและการพูดในที่สาธารณะในแคลิฟอร์เนียตอนใต้ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่าคงเหมือนกับศตวรรษที่ 20 ที่ยังคงให้ความสำคัญกับลักษณะพิเศษ การสื่อสารที่ชัดเจน การเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความยืดหยุ่น มุ่งการเปลี่ยนแปลง การฝึกสอนที่สม่ำเสมอ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการนำโดยเป็นแบบอย่าง เป็นต้น และยังคงเน้น “ทุกคน” จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตาม ก็ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ 10 ประการที่ “จะต้องมี” (Must Have) สำหรับศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1) ให้ลักษณะพิเศษมีความสำคัญเป็นลำดับแรก (Character Is Number One) ถือเป็นรากฐานของภาวะผู้นำโดยเฉพาะการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ความซื่อสัตย์ และจริยธรรม

2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เพราะผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจคนอื่นได้โดยการมีวิสัยทัศน์ และ คนงานจะสร้างสรรค์สิ่งที่น่าทึ่งได้หากมีแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์

3) เป็นที่รักใคร่ (Passion) เป็นความรักใคร่ที่ เกิดจากการเคารพในคนอื่น การรับฟังคนอื่น และความมั่นใจในตนเอง

4) การสื่อสาร (Communication) ถือเป็น ทักษะที่สำคัญในลำดับต้น ๆ เพราะภาวะผู้นำทุกรูปแบบเป็นเรื่องความสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ทุกประเภทต้องอาศัยการสื่อสาร

5) ทักษะการฝึกสอน (Coaching Skills) ไม่ถือว่าเป็นการจัดการแบบจุลภาค แต่เป็นการจัดการที่แท้จริง (This Is Not Micromanagement, It's Real Management)

6) ความสามารถในการสร้างคุณค่า (Ability to Create Value) ไม่มุ่งแต่ผลลัพธ์ทางการเงิน แต่ต้องสามารถสร้างควมมีคุณค่าให้กับองค์กรด้วย

7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ในความหมายที่มากกว่าความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงแต่เป็นความยืดหยุ่นในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและมีความฉลาดทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง

8) บริหารความคลุมเครือ (Comfort with Ambiguity) เป็นทักษะสำหรับผู้ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีความหลากหลายและมีความเป็นโลกาภิวัตน์มากขึ้นทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจในจุดมุ่งหมายและเนื้อหาของงานที่ชัดเจน

9) ความร่วมมือ (Collaboration) เป็นลักษณะสำคัญของทฤษฎี ภาวะผู้นำในปัจจุบันที่เน้นความมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม เป็นทักษะที่ต้องการความฉลาดทาง อารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่มเติมจากความฉลาดในกระบวนการคิด

10) เป็นนักแสวงหาความรู้ (Knowledge Seekers) แม้ไม่สามารถจะพัฒนาเป็นผู้ผู้นำระดับโลกได้ แต่ทุกคนต่างสามารถพัฒนาความสามารถเพื่อความเป็นผู้นำได้ มุ่งการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำและเพื่อเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learners) โดย อาจอ่านจากตำราภาวะผู้นำอ่านชีวประวัติของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ สังเกตการทำงานของผู้นำ และขอเพียงแต่ลงมือทำ (Just Do It)

Strock (2013) กล่าวถึงหลักการ 10 ประการสำหรับภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ที่เขาได้ปรับมาจากแนวคิด “จงบริการเพื่อน ๆ” (Serve to Lead) ดังนี้

- 1) ทุกคนสามารถเป็นผู้นำเพราะทุกคนสามารถให้บริการ
- 2) ทริพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร คือ คน
- 3) เรากำลังอยู่ในระยะการเปลี่ยนผ่านจากโลกที่ยึดการจัดการเป็นฐานกลายเป็นโลกที่ยึดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นฐาน

4) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจกับผู้ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ (empowered)

5) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีพลวัต

6) ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่เป็นทั่วไปที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์

7) บทบาทภาวะผู้นำเป็นหัวใจสำคัญ

8) ภาระงานของผู้นำคือการมีจินตนาการและการทำให้ก้าวหน้าในวิสัยทัศน์

9) ความรัก (Love) เป็นระดับสูงสุดของความสัมพันธ์ทางภาวะผู้นำ

10) คุณลักษณะพิเศษเน้นความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ

Kennedy (2011) ได้จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership for System Transformation มีทักษะดังนี้

- 1) ความร่วมมือ (Collaborative)
- 2) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 3) มีความกระตือรือร้น (Energetic)
- 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous)
- 5) มีความยืดหยุ่น (Resilient)
- 6) กล้าเผชิญภายนอก (Outward facing)
- 7) รู้เท่าทันด้านการเมือง (Politically Astute)
- 8) นักคิดเชิงระบบ (Systems Thinker)
- 9) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technologically Literate)

Greenberg (2012) เป็นศาสตราจารย์ที่ Professor at Alliant International University San Diego และนักจิตวิทยาที่ศูนย์วิจัยการแพทย์เวอร์จินเนียซานดิเอโก ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Five Essential Skills for Leadership in the 21st Century ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้

- 1) ร่วมสร้างเอกลักษณ์ (Contribute Uniqueness)
- 2) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Act Effectively)
- 3) ความยืดหยุ่น (Resilient)
- 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Embrace Change)
- 5) อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Stay Grounded)

งานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals: NASSP (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

- 1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill)
- 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)
- 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking)
- 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill)
- 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill)
- 6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม (Learning Innovation Skill)
- 7) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy Skills)
- 8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Vision Skill)
- 9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Sensitivity Skill)
- 10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Adjustment Skill)
- 11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

Williams (2014) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills in the 21st Century ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (Vision)
- 2) การมุ่งเน้น (Focus)
- 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication)
- 4) การหยั่งรู้ (Intuitiveness)

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
- 3) ความร่วมมือ (Collaboration)
- 4) การสื่อสาร (Communication)
- 5) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building)
- 6) ความกล้าหาญ (Courage)

Podolny (2015) รองประธานสมาคม WAnetUSA. ซึ่งเป็นสมาคมโรงเรียนมัธยม (ภาคเอกชน) ตั้งอยู่ที่เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงความถนัดเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Skills Success in Life: 6C's plus Leadership ซึ่งนอกจากผู้นำจะมีบุคลิกที่เข้มแข็งและความเชี่ยวชาญแล้วจำเป็นต้องมี 7 ทักษะดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสาร (Communications skills)
- 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
- 3) ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (Creativity/Innovation)
- 4) ความร่วมมือ (Collaboration)
- 5) มีความตระหนักรู้และปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness & Adaptability)
- 6) ความคล่องตัวเรื่องคอมพิวเตอร์ (Computer Literacy)
- 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)

Strock (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ไว้ใน Magazine Article มีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) มุ่งเน้นการบริการ (Service Focus)
- 2) กล้าหาญและเสียสละ (Courage and Sacrifice)
- 3) ความสัมพันธ์ (Relationships)
- 4) ค่านิยมการสร้างมูลค่า (Values Create Value)
- 5) มีวิสัยทัศน์ (Vision)
- 6) การจัดการ (Management)
- 7) การรับฟัง (Listening)

- 8) การตั้งคำถาม (Questions)
- 9) มีอิทธิพล (Influence)
- 10) การสื่อสาร (Communication)
- 11) ความร่วมมือ (Collaboration)
- 12) สร้างระบบนิเวศน์ (Create a Stimulating Ecosystem)
- 13) เรียนรู้ความแตกต่างระหว่างวัย (Intergenerational learning)
- 14) การเรียนรู้นานาชาติ (International learning)
- 15) ความยืดหยุ่น (Resilience)
- 16) การจัดการความขัดแย้ง (Break Boundaries)
- 17) ปลูกฝังนิสัยการทดลอง (Cultivate an Experimenter's Mindset)
- 18) มองโลกในแง่ดี (Optimism)
- 19) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 20) ความสามารถในการปรับตัวอย่างไม่หยุดยั้ง (Relentless Adaptability)
- 21) มีชีวิตชีวา (Vitality)
- 22) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Skills)
- 23) มีความสัตย์ซื่อ (Achieve Integrity)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะทางด้านเทคโนโลยี (Computing and ICT Literacy) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งผู้เรียนและคนในยุคใหม่โดนเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสนใจใคร่รู้และจินตนาการ (Curiosity and Imagination) ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้และแหล่งความรู้จะมีมากมาย ฉะนั้นผู้เรียนในอนาคตจะต้องสนใจใคร่รู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

3) การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ควบคุมไปกับการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล

4) ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (Production and Innovation) ทักษะในการคิดอะไรใหม่ ๆ ตามมาด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ นั้น นวัตกรรมถือเป็นผลผลิตทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือ (Communicational Collaboration) เป็นศตวรรษใหม่ที่มีนวัตกรรมเป็นผลผลิตใหม่ ๆ โดยผ่านทางเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ ๆ

6) การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and Entrepreneurial Spirit) เป็นทักษะในเชิงของการดำเนินงานทางธุรกิจ และเป็นการค้าซึ่งจะเป็นลักษณะของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน

7) ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross cultural & Global awareness) เป็นทักษะที่สะท้อนเครือข่ายของโลกยุคใหม่ที่มากับแนวคิดโลกาภิวัตน์และเครื่องจักรที่คนในสังคมโลกและวัฒนธรรมอื่น มีเป้าหมายเพื่ออยู่ร่วมกัน

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1) นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียน ที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือนทฤษฎีน้ำไหล (Flow Theory)

2) นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการ แบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากร แสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการ ตัดสินใจทั้งหมด

4) สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่าง เช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้ โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย

6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก และวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8) ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (Confidence) เข้าถึงได้ง่าย (Approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิด

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหาร และสังคมโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11) ต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหารการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (Entrepreneurial Organization) ได้ด้วย

12) นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Instincts) ของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือ จากการสังหรณ์ใจ (Intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นใน ขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15) ตัวแบบที่ดี (Good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รายการ คุณลักษณะ	Sandmann and Vandenberg (1995)	George (2010)	Toastmaster (n.d.)	Strock (2014)	Kennedy (2011)	Greenberg (2012)	NASSP (2013)	Williams (2014)	Shalom (2014)	Podolny (2015)	ไพฑูริย์ สีนลาร์รัตน์ (2557)	ชัยยนต์ เทพพาน (2559)	ความถี่
30) ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ Act Effectively						/							1
31) ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง Embrace Change						/							1
32) อยู่บน พื้นฐานความเป็น จริง Stay Grounded						/							1

จากผลการสังเคราะห์ตามตาราง ผู้วิจัยได้เลือกจากค่าความถี่ 5 ขึ้นไป สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น และสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

2.2.2.1 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร

จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้
ธ สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร มีดังนี้

1) ช่วยในการหาข้อมูลในการดำเนินงานข้อมูลต่าง ๆ ช่วยในการตัดสินใจในการดำเนินงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเพื่อใช้ในการหาข้อมูล

2) ช่วยในการแก้ปัญหาของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ การแก้ปัญหา และการแก้ปัญหาที่ดีจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และข้อมูลที่จะได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสาร

3) ช่วยในการกระตุ้นและจูงใจในการทำงาน ในการทำงานมักจะเกิดปัญหาความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน หรือขัดแย้งกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจในแผนงาน หรือเกิดความลังเลใจไม่แน่ใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นจะถูกต้องหรือไม่ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่กล้าปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดของตน การติดต่อสื่อสารจะทำให้เข้าใจตรงกัน

4) ช่วยในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การที่บุคลากรภายในองค์กรมีความขัดแย้งกัน มีความคิดเห็นและทัศนคติที่ไม่ตรงกัน องค์กรนั้นจะประสบความล้มเหลวในการทำงาน ผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติได้ คือ ผู้บริหารซึ่งยอมขึ้นอยู่กับการมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดี

5) ช่วยในการสร้างความเข้าใจให้บุคคลภายนอก การติดต่อสื่อสารกับชุมชนที่อยู่นอกสถานศึกษา จะสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อชุมชน ทำให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551) ได้ให้ความเห็นว่า การสื่อสารของทีมงานเป็นเรื่องสำคัญและความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะจะทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนในการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน การจัดระบบสื่อสารที่ดี จะช่วยให้ทีมงานทุกคนสามารถติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนให้สมาชิกของทีมงานอื่น ได้รับรู้ยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้างความเข้าใจระหว่างกันและกันทำให้การทำงานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนในทีมงานได้มีการพูดคุยสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงทัศนคติได้อย่างตรงกัน มีการกระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกในทีมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย รวมถึงการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2.2.2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Locke (1991) ได้เสนอแนวคิดว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลหมายถึงการสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

2) การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีสายตายาวไกลความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กรความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคตความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้นการมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจนมีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะกระชับชัดเจนทำทนายมุ่งอนาคตมั่นคงปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4) การประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

Yulk (2002) ได้ให้นิยามว่า การสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิก ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจความคิดเห็นของคนอื่นโดยเฉพาะความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากความคิดของตนเพื่อให้ได้ความคิดใหม่ที่ดีเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจร่วมกัน

สมิต ออบสุวรรณ์ (2556) ได้นิยามว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่มีความเป็นไปได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจน

ทองใบ สุดซารี (2551) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเราต้องยอมรับว่า พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันคิด และกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมา เพื่ออนาคตที่ดีเรื่อย ๆ ขององค์การ และบุคลากรทั้งหมดขององค์การจะเป็นผู้ตามที่ดี ตามที่ผู้นำที่เป็นนักฝันชั้นเยี่ยมได้นำทางพวกเขาให้ก้าวเดินไป ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง ขององค์การที่จะก้าวสู่อุทิศคือ การมีความคิดที่ถูกต้องเพราะความคิดดังกล่าว จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลดำเนินการตามที่พวกเขาได้คิดล่วงหน้าไว้ฉะนั้น ความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าไปร่วมงาน กล่าวคือ วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรทุกคนในองค์การ มีความเต็มใจและเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การด้วยความสมัครใจ เพราะพวกเขาเห็นว่าเป็น สิ่งที่มีคุณค่าที่จะทำให้วิถีชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้น ตลอดจนทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

2) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า กล่าวคือ บุคคลจะเป็นผู้แสวงหางานที่มีความหมายต่อตนเอง เพราะว่าบุคลากรที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การจะเกิดความภาคภูมิใจว่า ความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์การ เป็นผลผลิตหนึ่งที่พวกเขามีส่วนคิดและผลักดันให้มันเกิดขึ้น

3) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์การโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีเยี่ยมต้องการที่จะรับรู้รู้สึกที่ดีว่าพวกเขามีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า พวกเขาจึงต้องการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายและต้องการทราบความก้าวหน้าในสิ่งตนกระทำลงไป วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ทุกคนในองค์การ เห็นศักยภาพของตนเองได้อย่างเด่นชัด ทุกคนจะเข้าใจจุดยืนของตนเองและเข้าใจว่าพวกตนจะ ก้าวไปในทิศทางใด

4) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องประจูดสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมทราบและเข้าใจความต้องการของนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า บ่อยครั้งที่กลุ่มต่าง ๆ มีความต้องการที่แตกต่างกันแต่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมสามารถให้บริการแก่กลุ่มต่าง ๆ ได้ด้วยความสามารถที่ยอดเยี่ยม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติในงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของ

สถานศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานและสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความเต็มใจและเกิดความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจและทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

2.2.2.3 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ

จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

สัญญา เคนาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

Putti (1987) การมีส่วนร่วม หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเข้าใจความต้องการของสมาชิก รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น ซึ่งภาวะผู้นำแบบร่วมมือช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในองค์กรอันนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับการปฏิบัติร่วมกัน และช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร และเป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

2.2.2.4 ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ว่า การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ควบคุมไปกับการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ว่าเป็นนักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน

ประมุข วิเวกวิญญ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารควรนำความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการออกแบบและการปรับเปลี่ยนโปรแกรม/กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

เมทธิญา นนท์ศรี (2555) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ และมีการประยุกต์ความคิดเดิมและความคิดใหม่ในการพัฒนาและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดี และใหม่ในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

2.2.2.5 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น

จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Bennis (2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

Dubrin (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

Greenberg and Baron (1995) ได้สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามหน้าที่และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและมีความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น มีความอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา

ถวิล อรัญเวศ (2545) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่เป็นการบริหารจริง ๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2552) มาตรา 4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคม คือ บุคคลที่เป็นผู้นำและผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอดต่อ สวัสดิภาพของสังคม ประเทศชาติ รวมถึงโลกด้วยสำเร็จตามต้องการ

ปราณี ริวทอง (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำทางวิชาการ และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับทั้งในองค์การภายในและภายนอกสถานศึกษา

สมพร แพร่ม้วน (2551) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากร วิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา โดยการนำสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจองค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม และคุณลักษณะเฉพาะใช้กระบวนการบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และองค์ภายในและภายนอกสถานศึกษา

ศศิทิพ ทิพโม (2552) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา เป็นผู้ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถ เป็นผู้นำพาโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชำนาญการในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมีนักการศึกษาได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 บทบาท ดังนี้

- 1) บทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 2) บทบาทการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 3) บทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก
- 4) บทบาทการประสานความสัมพันธ์
- 5) บทบาทการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
- 6) บทบาทการสร้างแรงจูงใจ
- 7) บทบาทการประเมิน

8) บทบาทการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา

9) บทบาทการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

10) บทบาทการส่งเสริมเทคโนโลยี

อุทัย เดชตานนท์ (2550) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตลอดจนการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ให้ดำปรีक्षाแนะนำ และสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายและผู้เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้

2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีอิสระและคล่องตัวในการบริหารงานในรูปคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางวิชาการ การจัดทำสื่อต่าง ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีการแสวงหาความรู้

4) ประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ บุคคล ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์ที่สถานศึกษาต้องการให้มาช่วยพัฒนาสถานศึกษาด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ

5) การส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาอบรม ประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ และความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6) การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงานและการยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานเป็นระบบครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนวิจัยและพัฒนา ผู้สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาโดยส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และทีมงานรวมทั้งผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำการวิจัย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน สร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2552) ศึกษาบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งกำหนดไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวรวมทั้งในสถานศึกษา

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เป็นผู้ตัดสินใจสั่งการการบริหารงานในสถานศึกษา

5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา

6) บทบาทผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communication) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11) บทบาทเป็นผู้จัดการระบบงาน (System manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instruction manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือกรักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สินและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

15) บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16) บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงานรวมทั้งการให้บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 6 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษาให้หมดไป พยายามสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มเสริมสร้างความเป็นเอกภาพ

2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน ช่วยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การตัดสินใจร่วมกับการใช้อำนาจ

3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินในหน่วยงาน ผู้บริหารถือว่าการพัฒนาด้านการจัดองค์กรในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการและฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อกลุ่มตัดสินใจ ต้องไม่คัดค้าน พยายามให้ทุกคนในกลุ่มเป้าหมายเป็นเอกภาพ

4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้บุคลากร เป็นความมารยาทของผู้บริหารที่จะต้องศึกษาข้อมูลบุคคลที่ได้จากการพิจารณาสรรหาบุคคลใหม่ให้ตรงกับความต้องการเข้ามาทำงาน โดยผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ

5) บทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการให้เขามั่นใจในความสามารถของตนเองให้เขารู้สึกมีความสำคัญ ทำงานด้วยความสบายใจ มีสิทธิ์ต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับและโอกาสของความก้าวหน้าในอาชีพ

6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร จัดให้มีบรรยากาศเสริมความรู้จัดอบรมสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา ส่งเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องให้ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาบุคลากรจะส่งผลในด้านประสิทธิภาพ การเรียนการสอนและประสบการณ์ ที่โรงเรียนต้องการมาช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ, การเป็นผู้อำนวยความสะดวก, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร, การประสานความสัมพันธ์, การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างขวัญและกำลังใจของครู

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2.4.1.1 ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 505 หมู่ที่ 9 ตำบลกุมภวาปี อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี มีพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ

ประกอบด้วย อำเภอกุมภวาปี อำเภอศรีธาตุ อำเภอวังสามหมอ อำเภอโนนสะอาด อำเภอหนองแสง และอำเภอประจักษ์ศิลปาคม โรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 193 โรงเรียน

2.4.1.2 อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอเมืองอุดรธานี อำเภอหนองหาน อำเภอไชยวาน อำเภอภูแก้ว

ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเขาสวนกวาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น และอำเภอท่าคัน

โท จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอกำแพง อำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

2.4.1.3 ข้อมูลพื้นฐานด้านการจัดการการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ ครอบคลุม 39 ตำบล มีพื้นที่รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,111.50 ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลพื้นฐานด้านการจัดการการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต	พื้นที่ (ตร.กม.)	ห่างจาก สพป. (กม.)
กุมภวาปี	13	175	8	7	672.6	0
โนนสะอาด	6	66	2	5	424.9	30
ศรีธาตุ	7	86	4	4	512.5	30
วังสามหมอ	6	71	4	3	727.3	54
หนองแสง	4	38	2	3	659.4	30
ประจักษ์ศิลปาคม	3	41	-	3	114.8	30
รวม	39	478	20	25	3,111.50	-

2.4.1.4 วิสัยทัศน์

บริหารจัดการเป็นเลิศ สถานศึกษาได้มาตรฐาน นักเรียนมีคุณภาพ ผู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

2.4.1.5 พันธกิจ

1) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3) ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน

4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5) ส่งเสริม สนับสนุนผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาเป็นมืออาชีพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

6) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7) ส่งเสริม พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ศตวรรษที่ 21

2.4.1.6 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมอย่างมีคุณภาพ

2) ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพ ที่เหมาะสม ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่มาตรฐานสากล

3) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ ทำงานเป็นทีมเดียวกัน และมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพอย่าง เป็นมืออาชีพ

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นไปตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา บริหารจัดการเชิงบูรณาการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4.1.7 กลยุทธ์

1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

2) จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร

4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.4.1.8 จุดเน้นนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 “เขตเข้มแข็ง โรงเรียนมาตรฐาน ผู้เรียนคุณภาพ” 9 จุดเน้น 9 ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

1) จุดเน้นที่ 1 การน้อมนำพระบรมราโชบายฯและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) จุดเน้นที่ 2 การจัดการศึกษาปฐมวัย

3) จุดเน้นที่ 3 6 มิติคุณภาพสู่การปฏิบัติ

4) จุดเน้นที่ 4 ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

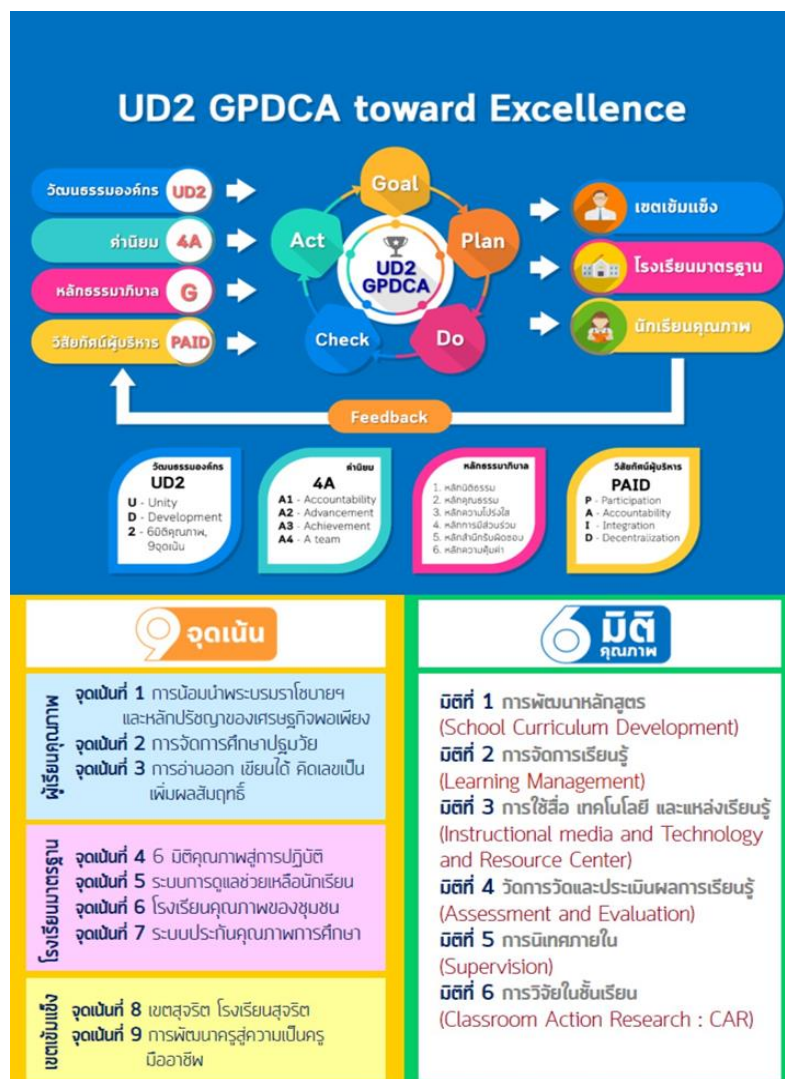
5) จุดเน้นที่ 5 โรงเรียนคุณภาพของชุมชน

6) จุดเน้นที่ 6 ระบบประกันคุณภาพการศึกษา

7) จุดเน้นที่ 7 การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น เพิ่มผลสัมฤทธิ์

8) จุดเน้นที่ 8 เขตสุจริต โรงเรียนสุจริต

9) จุดเน้นที่ 9 การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ



ภาพที่ 2.1 แผนภาพนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
ที่มา: จาก http://www.udes2.go.th/?page_id=16948

2.4.1.9 ค่านิยมองค์กร (VALUE)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 ได้กำหนดค่านิยมองค์กร 4 ประการ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดยึดถือเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ 4A (Four A) หมายถึง

- 1) A = Accountability หมายถึงมีความรับผิดชอบ/มีจิตสำนึกในหน้าที่
- 2) A = Advancement หมายถึงมีความก้าวหน้า/เรียนรู้พัฒนาอยู่เสมอ
- 3) A = Achievement หมายถึงมีความสำเร็จ/มุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ
- 4) A = A team หมายถึงทำงานเป็นทีมเดียวกัน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 505 หมู่ที่ 9 ตำบลกุมภวาปี อําเภอกุม

ภาพปีจังหวัดอุดรธานี มีพื้นที่รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอกุมภวาปี อำเภอศรีธาตุ อำเภอวังสามหมอ อำเภอโนนสะอาด อำเภอหนองแสง และอำเภอประจักษ์ศิลปาคม โรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 193 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์การบริหารจัดการเป็นเลิศ สถานศึกษาได้มาตรฐาน นักเรียนมีคุณภาพสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน และมุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงมีการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ศตวรรษที่ 21

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

สุริรัตน์ โตเชียว (2560) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การบริหารยุคใหม่ 1.2) ใส่ใจคุณลักษณะ 1.3) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร 1.4) ผู้บริหารที่มีการพัฒนา 1.5) เน้นการคิดวิเคราะห์ และ 1.6) นำพาสู่ต้นแบบที่ดี 2) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 ส่วนกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 และส่วนที่ 4 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ 3) การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 3.1) ด้านความถูกต้อง 3.2) ด้านความเหมาะสม 3.3) ด้านความเป็นไปได้ และ 3.4) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรสวรรค์ บุญภรณ์ชัย (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า 1) ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

กรวิภา มั่งมูล (2563) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครู อำเภอมะนวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อำเภอมะนวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลดังนี้ 2.1) ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่าไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3) ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ณิชารณัฐ ซองดี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ford (1999) ได้ศึกษาการรับรู้ของศึกษาธิการเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนสำหรับคริสต์ศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่ง แต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่าและทักษะองค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้นในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ

Waston (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในภาคเอกชน รับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำการปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในโลกภิวัตน์และความสามารถในการดำเนินอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Kho (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการภาวะผู้นำระดับโลกของประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงแข่งขันระดับโลก การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระบบโครงการพัฒนาผู้บริหารและผู้นำของ GAP (บริษัทขายปลีกข้ามชาติ) โดยมีกิจกรรมการพัฒนา คือ การมอบหมายให้ศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นระยะเวลา 6 เดือน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้าน ธุรกิจและนวัตกรรม พบว่า การมอบหมายให้ศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความไม่ใฝ่รู้ ความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจในเชิงลึกถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยมุ่งจุดเน้นของความเข้าใจและการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมาย การศึกษาดูงานต่างประเทศ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบและครอบคลุมพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Badawood (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนในเมืองเจดดา ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ครูใหญ่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณเองมีความเป็นผู้นำ ทั้งแบบมุ่งคนและมุ่งงานทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การจัดการเวลา การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ การประเมินผล การพูด การแก้ปัญหา การเป็นพี่เลี้ยง การสื่อสารการจัดการทีมงาน การจัดการประชุม ครูใหญ่ ให้ข้อเสนอแนะว่าทักษะภาวะผู้นำข้างต้นจำเป็นต้องมีพี่เลี้ยงในการฝึก

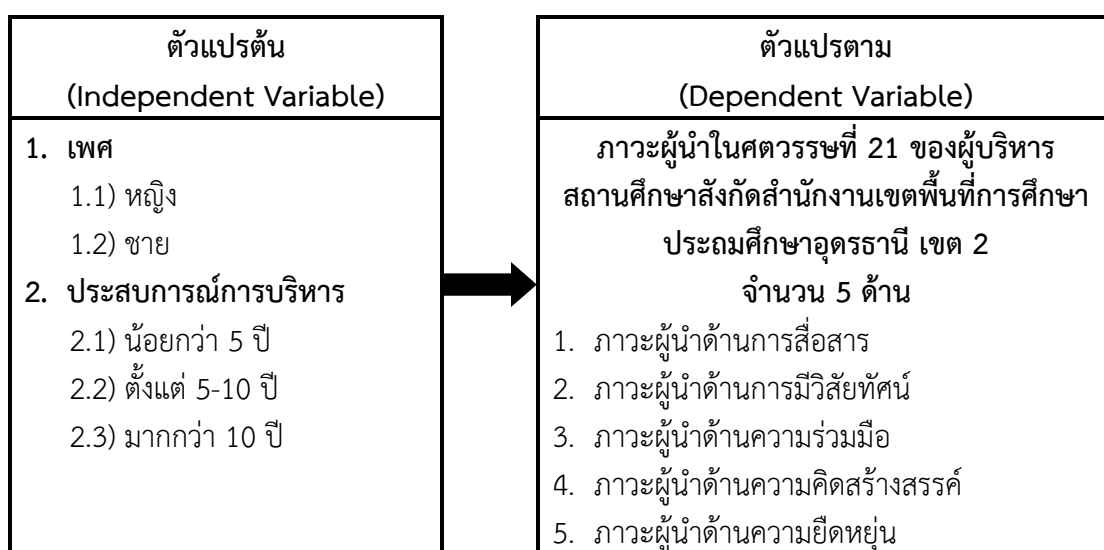
Regind (2016) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของครูใหญ่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศเคนยา โดยการศึกษาวิจัยจากครูใหญ่ 3 คน ที่เป็นผู้นำทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศ และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผล

การศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำของครูระดับมัธยมศึกษาที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การจูงใจครูบุคลากร และนักเรียน การประสานงานกับชุมชน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับครู บุคลากรและนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนักเรียน ในการตัดสินใจ ความสามารถในการนำสิ่งที่ตัดสินใจไปปฏิบัติ และความเป็นประชาธิปไตย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้นมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและส่งผลกระทบต่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในยุคโลกาภิวัตน์

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงาน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ใน

3.1 ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 193 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร มีข้อคำถาม 6 ข้อ
- 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม 6 ข้อ
- 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ มีข้อคำถาม 8 ข้อ
- 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ มีข้อคำถาม 6 ข้อ
- 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น มีข้อคำถาม 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) บุญชม ศรีสะอาด (2543) มี 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้จัดลำดับไว้ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับความคิดเห็นและทัศนคติด้านต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบตรวจรายการ (Checklist)

3.3.3 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของบุญชม ศรีสะอาด (2543)

3.3.4 กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือ

3.3.4.1 จัดทำแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยนำไปสำรวจปัญหา

3.3.4.2 นำผลการสำรวจปัญหามาศึกษาวิเคราะห์และสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ และประสบการณ์การบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร 6 ข้อคำถาม
- 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ 6 ข้อคำถาม
- 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ 6 ข้อคำถาม
- 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ 8 ข้อคำถาม
- 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น 4 ข้อคำถาม

3.3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระและการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

3.4.4.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แนใจว่าสอดคล้อง 0 ไม่แนใจว่าสอดคล้อง -1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป จากข้อความทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ใช้ได้จำนวน 30 ข้อ ซึ่งข้อความที่ใช้ได้มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อความ

3.3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3.3.4.8 นำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าคงที่ภายในเนื้อหา เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .896

3.3.5 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form ฉบับสำหรับกลุ่มเป้าหมาย

3.3.7 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

3.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การบริหาร

3.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

3.5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการตอบแบบสอบถาม ผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE ในการเข้าไปตอบแบบสอบถามการวิจัยของกลุ่มเป้าหมาย

3.5.4 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลาที่กำหนด

3.5.5 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ผ่าน Google Form

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสิทธิภาพการบริหาร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3.6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
4.51 - 5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test)

3.6.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพการบริหารต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มเป้าหมายจำนวน 193 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.11 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าทดสอบสถิติค่า t (t-test)
F	หมายถึง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
*	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
SV	หมายถึง แหล่งความแปรปรวน (Source of Variation)
SS	หมายถึง Sum of Squares
df	หมายถึง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยการ คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มเป้าหมาย (n=172)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	142	82.55
	หญิง	30	17.45
2. ประสบการณ์การบริหาร	มากกว่า 10 ปี	73	42.4
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	50	29.1
	น้อยกว่า 5 ปี	49	28.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 82.55 และเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.45 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	4.49	0.50	มาก
2. ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	4.49	0.42	มาก
3. ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.63	มาก
4. ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.47	มาก
5. ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	4.43	0.50	มาก
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	4.46	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวม อยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์และ ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49, 4.49, 4.46, 4.45, และ 4.43 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายชื่อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร

ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.70	0.54	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลในสถานศึกษา และผู้ที่ท่านต้องการสื่อสารหรือเกี่ยวข้องได้	4.56	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล หรือหน่วยงาน	4.44	0.62	มาก
4. ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน ส่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	4.43	0.69	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม	4.42	0.58	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน	4.38	0.70	มาก
ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	4.48	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับมากที่สุดมี 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลในสถานศึกษาและผู้ที่ท่านต้องการสื่อสารหรือเกี่ยวข้องได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และระดับมาก 4 รายการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.54	0.51	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ	4.52	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	4.50	0.51	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามหน้าที่และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่	4.40	0.64	มาก
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	4.49	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณารายข้อระดับมากที่สุดมี 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และระดับมาก 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามหน้าที่และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.56	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	4.51	0.63	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.48	0.64	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.45	0.69	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.38	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.37	0.87	มาก
ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	4.46	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับมากที่สุด มี 2 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และระดับมาก 4 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่	4.53	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่	4.49	0.51	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	4.45	0.65	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์เป็นผลงานที่แปลกใหม่	4.45	0.54	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ	4.44	0.64	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่	4.37	0.69	มาก
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณารายข้อระดับมากที่สุด 1 รายการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และระดับมาก 5 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์เป็นผลงานที่แปลกใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ

ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน	4.49	0.57	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.48	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	4.44	0.55	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน	4.43	0.59	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของบุคลากรรับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น	4.39	0.72	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคณะทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคลความพร้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.39	0.62	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด	4.32	0.66	มาก
โดยรวม	4.43	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ โดยรวม พบว่าอยู่ที่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณารายชื่อ ระดับมากที่สุด มี 1 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และระดับมาก 7 รายการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของบุคลากรรับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคณะทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคลความพร้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบทีแบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	เพศชาย		เพศหญิง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	4.47	0.52	4.59	0.38	7.375*	.007
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	4.43	0.43	4.77	0.28	20.312*	.000
ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	4.43	0.66	4.59	0.44	2.388	.124
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.47	4.71	0.40	1.736	.189
ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	4.37	0.50	4.70	0.37	7.145*	.008
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	4.65	0.27	4.41	0.43	1.497	.223

* p < 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลแสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าเฉลี่ย t-test for Equality of Means โดยรวม พบว่า ค่า t-test = 1.497 และค่า Sig. = .223 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร แสดงในตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	4.35	0.46	4.27	0.56	4.73	0.37
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	4.45	0.53	4.32	0.28	4.63	0.38
ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	4.16	0.94	4.32	0.34	4.76	0.34
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	4.38	0.56	4.26	0.39	4.63	0.39
ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	4.54	0.43	4.17	0.38	4.54	0.55
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	4.38	0.55	4.27	0.23	4.46	0.42

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	7.729	2	3.864	18.469*	.000
	ภายในกลุ่ม	35.359	169	.209		
	รวม	43.089	171			
2. ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3.028	2	1.514	9.195*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.824	169	.165		
	รวม	30.852	171			
3. ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	11.725	2	5.863	17.695*	.000
	ภายในกลุ่ม	55.990	169	.331		
	รวม	67.715	171			
4. ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.379	2	2.190	11.115*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.292	169	.197		
	รวม	37.671	171			
5. ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	4.920	2	2.460	11.042*	.000
	ภายในกลุ่ม	37.652	169	.223		
	รวม	42.572	171			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.064	2	2.532	17.246*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.813	169	.147		
	รวม	29.877	171			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of

Variance) โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มี ประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านการวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การบริหาร ที่พบว่า ประสบการณ์การบริหารต่างกันมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้าน ต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11 ถึงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การบริหาร		น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	การบริหาร	\bar{X}	4.35	4.27	4.73
ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	น้อยกว่า 5 ปี	4.35	-	.08	-.39*
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.27	.08	-	-.46*
	มากกว่า 10 ปี	4.73	.39*	.46*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การบริหารต่าง ๆ มีภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำการสื่อสาร มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การบริหาร ตั้งแต่ 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การบริหารน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การบริหาร		น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	การบริหาร	\bar{X}	4.45	4.32	4.63
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	น้อยกว่า 5 ปี	4.45	-	.14	-.18*
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.32	-.14	-	-.32*
	มากกว่า 10 ปี	4.63	.18*	.32*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การบริหารต่าง ๆ มีภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น มากกว่าประสบการณ์การบริหาร ตั้งแต่ 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การบริหาร น้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.16	4.32	4.76
ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์	น้อยกว่า 5 ปี	4.16	-	-.15	-.59*
	5-10 ปี	4.32	.15	-	-.44*
	มากกว่า 10 ปี	4.76	.59*	.44*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การบริหารต่าง ๆ มีภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การบริหาร ตั้งแต่ 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การบริหาร น้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.38	4.26	4.63
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 5 ปี	4.38	-	-.12	-.25*
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.26	.12	-	-.37*
	มากกว่า 10 ปี	4.63	.25*	.37*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความคิด

สร้างสรรค์ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การบริหารต่าง ๆ มีภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การบริหาร ตั้งแต่ 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การบริหาร น้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การบริหาร	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.54	4.17	4.54
ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ	น้อยกว่า 5 ปี	4.54	-	.37*	.00
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.17	-.37*	-	-.37*
	มากกว่า 10 ปี	4.54	.00	.37*	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การบริหารต่าง ๆ มีภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การบริหาร ตั้งแต่ 5-10 ปี มีภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การบริหาร มากกว่า 10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การบริหาร น้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 193 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 193 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร 2) ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การบริหาร ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2543) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try-out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .896 ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือสแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 193 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.11 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 82.55 เพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.45 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อได้พิจารณารายด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถเรียงตามระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้ตามแผนดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 ภาพสรุปภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 คือ ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ซึ่งมีการอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลาอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกคนต้องถือว่าตนอยู่ในฐานะตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร และมีทั้งศาสตร์และศิลป์รวมอยู่ในตน เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุคสมัยย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ

ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้สอดคล้องกับทัศนะของ Guilford (1967) อ้างถึงใน จิตินา วรณศรี, (2550) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึง จินตนาการซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น และสอดคล้องกับทัศนะของ Isaksen, Dorval & Treffinger (2011) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับจินตนาการไว้ว่าเป็นมุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ ๆ (New Ideas) แนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ ๆ (New Actions) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ดังนี้

5.2.1.1 ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อสารออกมาจริง ๆ การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับ ช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่ม ต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551) การสื่อสารของทีมงานเป็นเรื่องสำคัญและความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะจะทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนในการทำงานและมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การจัดระบบสื่อสารที่ดี จะช่วยให้ทีมงานทุกคนสามารถติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนให้สมาชิกของทีมงานอื่น ได้รับรู้ยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้างความเข้าใจระหว่างกัน และกันทำให้การทำงานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2 ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับสุดท้ายนั้นอาจเนื่องมาจาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กำลังจะก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับทัศนะของ Lussier (2001) & Dubrin (2010) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2546) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ และสอดคล้องกับทัศนะของ วิทยา นาควัชระ (2552) ที่กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มีความสร้างสรรค์อันนำไปสู่ความสำเร็จสูงยิ่งในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5.2.1.3 ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีเป้าหมายหลักที่มุ่งความสำเร็จของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำพาผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้า และสร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ พิชญา ดำนิล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษารองลงมาคือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอเพื่อให้คำปรึกษาและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหน่วยงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารพบว่า ภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.4 ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำที่มีลักษณะความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอน และบุคลากรกล้า คิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์และผู้บริหารมีทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ควบคุม ไปด้วยการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีทักษะกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และสามารถแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณินันต์ กิจวิธ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรมด้านความมุ่งมั่นและพากเพียรมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุดด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกันยกเว้นข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์คือมีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมและข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีคือมีความสามารถนำประชาชน / ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกันยกเว้นข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์คือมีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนาวัตกรรม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณิชาวรณัฐ ของดี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ด้าน ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเข้าใจความต้องการของสมาชิก รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น ซึ่งภาวะผู้นำแบบร่วมมือช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในองค์กรอันนำไปสู่ความรู้สึกร่วมกันผูกพันกับการปฏิบัติร่วมกัน และช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร และเป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ณิชาวรณัฐ

ของดี (2563) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเพศหญิงหรือผู้บริหารเพศชายก็มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติแต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนที่จะต้องปรับเปลี่ยนและสร้างภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การบริหารแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าประสบการณ์การบริหารมีผลต่อระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสูงอาจจะสนับสนุนและประสานงานที่ทีมงานส่งผลให้การทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ดีกว่าผู้นำที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารน้อย สอดคล้องกับทัศนะของ Danner (2008) ซึ่งเป็นอาจารย์สอนที่ Ohio University ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง และมีความไว้วางใจในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้นำที่มีประสบการณ์การบริหารสูง จะสนับสนุนและประสานงานในการทำงานร่วมกันได้ดี สอดคล้องกับทัศนะของ Basadur (2008) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องสามารถนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน สามารถค้นหาปัญหาร่วมกันอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ ผู้นำที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสูง จะมีกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะในการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ สอดคล้องกับ ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน

(2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ 2 ประการคือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มี ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

5.3.1.1.1 ควรให้การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนให้ ผู้นำ ต้องสร้างความร่วมมือกับสมาชิกในองค์กรเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมี ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็น คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำใน ศตวรรษ ที่ 21 ด้านภาวะผู้นำด้านความร่วมมือในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

5.3.1.1.2 ควรมีระบบการตรวจสอบระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก แต่โดย หลักการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และยั่งยืน เพราะหากการแสดงออกลดต่ำลง จะได้หาแนวทางป้องกันได้

5.3.1.1.3 ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีลักษณะแบบเป็นมาตรฐานทั่วไป (General) เช่น จัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษ 21 ร่วมกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำใน ศตวรรษ 21 ไม่แตกต่างกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษ 21 ด้านอื่น ๆ ที่ไม่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้เพิ่มเติมเช่น การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Inventive) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) การบริหารจัดการ (Managing) และปฏิสัมพันธ์ (Interacting) เป็นต้น

5.3.2.6 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำในศตวรรษ 21 อีกรูปแบบเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำในศตวรรษ 21 และปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหาและไม่หลงทาง

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัณฑิต เออร์ฟลาย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จุมพล หนีพานิส และกวี วงศ์พุ่ม. (2551). ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี : อุบลราชธานี, ธรรมสุนทรายุทธ. (2551). หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บัค พอยท์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : วิ.เจ.พรีนติ้ง, รังสรรค์ ปะเสริศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยา ด่านดำรงกุล. (2548). หัวใจการบริหารสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น,
- วิทยา นาควัชระ. (2552). ความสุข 3 อย่าง สร้างได้. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พรีนติ้ง
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2. บทความในวารสาร

- จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และ นิตยา เงินประเสริฐศรี. *ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทย ในคริสต์ศตวรรษที่ 21. วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*. ฉบับที่ 33 (มกราคม 2550) :82.
- ชัยยนต์ เพาพาน. “แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2559) : 1
- พิมพ์ธิดา วัจนวงศ์ปัญญา และคณะ. “กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2556) : 208.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. “ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มีนาคม 2561) : 261.
- ผ่องพรรณ พลราช และเกริกไกร แก้วล้วน. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 29”. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยราชธานี*. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (เมษายน-มิถุนายน): 27.
- พิชญา ดำนิล. (2558). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วารสารบัณฑิตศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มีนาคม 2558): 240.
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2556): 1.

3. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

- กรวิกา มั่งมูล. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูอำเภอมะสรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.*

- เกริกไกร แก้วล้วน. (2560) สภาพการบริหารงานวิชาการในยุค 4.0 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- คณิงนิตย์ กิจวิจิ. (2560). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์* มหาวิทยาลัยนเรศวร บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ณิชารวรรณ์ ของดี. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. *วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บรรพต รังงาม. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประมุข วิเวกวิญญ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสุรินทร์. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี รวีทอง. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ผ่องพรรณ พลราช. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธิญา นนท์ศรี. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง เขต 35. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- รัตติกาล สารกอง และ บงกชรัตน์ ภูวันนา. (2562). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิทิพ ทิพโม. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมิต ออบสุวรรณ. (2556). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. *ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมพร แพร่ม้วน. (2551). คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อุทัย เดชदानนท์. (2545). นักบริหารมืออาชีพ (Professional Managers)". บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

4. ภาษาอังกฤษ

- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: Creative leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*
- Bennis, W. (2002), *Creative leadership* [ABI. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Fiedler and Garcia (1987). *New Approaches to Effective leadership: Recbeck Resources and Organization performance.*
- Bennis, W. Thomas, Rl. (2 0 0 2). *Geeks and Geezers: How Era, Values and Defining Moments Shape Leaders.* Harvard Business School Press. Burns, Tom, & G.M.
- Burns, J. M. (1978). *Leaderships.* New York: Harper & Row.
- Danner, S. E. (2008.). *Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator.* Thesis Master of Arts, Art Education, Fine Arts, Ohio University.
- Darling-Hammond, Linda, and Kirby. (1984). Sheila N. *Public Policy and Private Choice: The Case of Minnesota,* Paper presented at Conference Comparing Public and Private Schools. Institute for Research on Educational Finance and Governance, School of Education. Stanford University.
- Dubrin, A. J. (2007). *Leadership Research findings, practice and skill (5th ed.)* Boston: Houghton Mifflin.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of leadership.* South-Western: Cengage Learning.
- Ford, Michael R. (1999). *Perceptions of superintendents on leadership skills and traits of school leaders for the twenty -first century.*
- George, B. (2010). *The new 21st century leaders.* Retrieved October 28, 2016, from <http://blogs.hbr.org/2010/04/the-new-21st-century-leaders-1/>
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work (5' ed.).* New Jersey: A Simon and Schuster.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence.* New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P. and Blanchard. K.H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources.* (6th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Isaksen, S. G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). *Creative approaches to problemsolving: A framework for innovation and change.* New York: Sage.
- Jacobs, T.O. (1970). *Leaderships and exchange in formal organizations.* Washington DC: Human Resources Research Organization.
- Kho, E. C. (2001). *An Evaluation Study of the Effectiveness of a United States-based. Global Leadership Development Program.* Dissertation Abstracts.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities.* *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.

- Locke, E. A. et al. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Lussier, R. N. (2001). *Effective leadership* (3rd ed.). Sydney: Thomson/ South-Western.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2007). *Effective Leadership*. (3rd ed.) International Edition: South-Western.
- Putti. (1987). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*. 4(2): 275-288.
- Regind, T., & Chan, T. C. (2016). *Technology leadership: Aspiring administrators' Perceptions of their leadership preparation program*. Doctoral dissertation, Kennesaw State University.
- Sandmann, L.R. and Vandenberg, L. (1995). *A framework for 21st century leadership*.
- Schermerhorn (2008). *Management*. (9th ed.). International Edition: John Wiley & Sons, Inc.
- Toastmaster. (n.d.). *Must have leadership skills for the 21st century*.
- Watson (2000) Watson, Samy Hanno. "Leadership Requirements in the 21st Century: The Perceptions of Canadian Private Sector Leaders," *Dissertation Abstracts International*
- Yukl, G. A. (1989). *Leaderships in organization* (2nd ed.) Englewood Cliff. NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, N: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มี เพศ และประสบการณ์การบริหาร คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

แบบสอบถามงานวิจัย
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
 - () หญิง
 - () ชาย
2. ประสบการณ์การบริหาร
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลในสถานศึกษา และผู้ที่ท่านต้องการสื่อสารหรือเกี่ยวข้องได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล หรือหน่วยงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สั่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติในงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคณะทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคลและความพร้อม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของบุคคลากรรับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนา					
26	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์เป็นผลงานที่แปลกใหม่					
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ดร. ศุภชัย โถบ่ารุ่ง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 2) นายอดิสร โยระชัย
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
- 3) ดร. สุรเชษฐ รูปต่ำ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๒

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. ศุภชัย โถบ่ารุง

ด้วย นางสาวสุพัตรา รังคะวงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต ๒ (THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
ทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาวสุพัตรา รังคะวงษ์ ทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒ (THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) นั้น

ข้าพเจ้า ดร. ศุภชัย โภบารุง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒ ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ.....

(ดร. ศุภชัย โภบารุง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....

(ดร. ศุภชัย โภบารุง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอุบลราชธานี

๔/๓๗ หมู่ ๓๒ ตำบลโนนเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๗๓๒

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายอดิศร โยระชัย

ด้วย นางสาวสุพัตรา ริงคะวงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต ๒ (THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
ทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาวสุพัตรา รังคะวงษ์ ทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒ (THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) นั้น

ข้าพเจ้า นายอดิศร โยระชัย ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ.....
(นายอดิศร โยระชัย)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....
(นายอดิศร โยระชัย)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลโนเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๓๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๓๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๒

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. สุรเชษฐ รูปต่ำ

ด้วย นางสาวสุพัตรา ริงคะวงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต ๒ (THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
ทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๗๓๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่ นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาวสุพัตรา รังคะวงษ์ ทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๓ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒ (THE 21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) นั้น

ข้าพเจ้า ดร. สุธเชษฐ รูปต้า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ..... 


(ดร. สุธเชษฐ รูปต้า)

ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ..... 

(ดร. สุธเชษฐ รูปต้า)

ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม

ภาคผนวก ง
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
		1	2	3		
ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจนทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลในสถานศึกษา และผู้ที่ท่านต้องการสื่อสารหรือเกี่ยวข้องได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล หรือหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งการที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
		1	2	3		
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคณะทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล ความพร้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของบุคคลากร รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นในกาบริหารงานและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
		1	2	3		
	บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการ พัฒนางาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์เดิมมา ประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์เป็นผลงานที่แปลกใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแผนการ ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๔๑๔/๐๔๒๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๓๗ หมู่ ๑๒ บ้านโนนชัย ถนนราษฎร์คิ่ง
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๔๐๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวสุพัตรา ริงคะวงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวสุพัตรา ริงคะวงษ์ ๐๖๔-๓๑๔๔๗๐๑

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

แบบสอบถามงานวิจัย เรื่องภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุดรธานี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ที่มีเพศ และประสบการณ์การบริหาร คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ที่กษะในศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 2

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม *

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- หญิง
- ชาย

2. ประสบการณ์การบริหาร *

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- 11 ปีขึ้นไป

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

1. ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร*

	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถสื่อสารสิ่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจนทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจได้ตรงกัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ท่านสามารถเลือกวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลในสถานศึกษา และผู้ที่ท่านต้องการสื่อสารหรือเกี่ยวข้องได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ท่านมีความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องและเหมาะสม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ท่านมีภาวะผู้นำการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ ในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคล หรือหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ท่านสามารถสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สื่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์*

	5	4	3	2	1
7. ท่านมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. ท่านได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติในงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ท่านมีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ท่านสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. ท่านมีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ท่านมีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของบุคลากรในสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ *

	5	4	3	2	1
13. ท่านสนับสนุนสมาชิกในองค์กรให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. ท่านสามารถดึงคณะทำงานได้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคลความพร้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับระหวามุมบังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

16. ท่านมีความเข้าใจความต้องการของบุคคลากร ร่มฟัง และเข้าใจผู้อื่น ยอมรับการแสดงความคิดเห็น

17. ท่านมีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

18. ท่านสร้างความเชื่อมั่นในกาบริหารงาน และปฏิบัติความซื่อตรงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด

19. ท่านสร้างความร่วมมือและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มอย่างสร้างสรรค์

20. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์*

5 4 3 2 1

21. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่

22. ท่านมีความ เชื่อมั่นต่อการ ทำงานที่มุ่ง เปลี่ยนแปลง อย่างสร้างสรรค์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. ท่านมีความ พร้อมรับสิ่งใหม่ โดยไม่กลัวต่อ ความคิดพลาด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. ท่านได้มีการ สนับสนุนให้ครูผู้ สอนและ บุคลากรให้กล้า คิด กล้าทำ กล้า แสดงออก และ คิดนอกกรอบ อย่างสร้างสรรค์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. ท่านมีความ คิดเชิงสร้างสรรค์ ในการพัฒนา งาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. ท่านนำความ รู้ประสบการณ์ เดิมมาประยุกต์ ใช้อย่าง สร้างสรรค์เป็น ผลงานที่แปลก ใหม่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น *

	5	4	3	2	1
27. ท่านมีความ สามารถในการ ปรับตัวตาม หน้าที่และปรับ เปลี่ยนให้ เหมาะสมตาม บทบาทหน้าที่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. ท่านเปิดใจ รับฟังความคิด เห็นและข้อ เสนอนะจากผู้ อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. ท่าน สามารถปรับ เปลี่ยนแผนการ ปฏิบัติงานตาม ความเหมาะสม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. ท่านมีความ อดทนต่อ สภาวะที่ คลุมเครือ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

Frequencies

		age	work_exp
N	Valid	172	172
	Missing	0	0
Mean		1.17	2.14
Std. Deviation		.381	.833

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	142	82.6	82.6	82.6
	หญิง	30	17.4	17.4	100.0
Total		172	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	49	28.5	28.5	28.5
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	29.1	29.1	57.6
	มากกว่า 10 ปี	73	42.4	42.4	100.0
Total		172	100.0	100.0	

Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
COM	172	3.00	5.00	4.4884	.50197
Vi	172	2.67	5.00	4.4593	.62928
Co	172	3.13	5.00	4.4317	.49896
Cr	172	3.00	5.00	4.4545	.46936
Re	172	3.75	5.00	4.4884	.42476
Total	172	3.58	5.00	4.4644	.41799
Valid N (listwise)	172				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	172	3.00	5.00	4.3779	.70269
C2	172	3.00	5.00	4.5581	.54300
C3	172	3.00	5.00	4.6977	.54225
C4	172	3.00	5.00	4.4244	.58248
C5	172	3.00	5.00	4.4419	.62323
C6	172	3.00	5.00	4.4302	.69317
COM	172	3.00	5.00	4.4884	.50197
Valid N (listwise)	172				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
V1	172	3.00	5.00	4.5581	.62323
V2	172	3.00	5.00	4.4477	.68624
V3	172	2.00	5.00	4.3721	.86581
V4	172	3.00	5.00	4.4826	.64413
V5	172	3.00	5.00	4.5116	.62584
V6	172	2.00	5.00	4.3837	.83307
Vi	172	2.67	5.00	4.4593	.62928
Valid N (listwise)	172				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CO1	172	3.00	5.00	4.4942	.56710
CO2	172	3.00	5.00	4.3895	.61607
CO3	172	3.00	5.00	4.4767	.71290
CO4	172	3.00	5.00	4.3895	.72103
CO5	172	3.00	5.00	4.5174	.63498
CO6	172	3.00	5.00	4.3198	.66409
CO7	172	3.00	5.00	4.4360	.55302
CO8	172	3.00	5.00	4.4302	.59315
Co	172	3.13	5.00	4.4317	.49896
Valid N (listwise)	172				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cr1	172	3.00	5.00	4.3663	.69216
Cr2	172	3.00	5.00	4.4360	.64116
Cr3	172	3.00	5.00	4.4942	.51296
Cr4	172	3.00	5.00	4.5291	.53451
Cr5	172	3.00	5.00	4.4477	.65127
Cr6	172	3.00	5.00	4.4535	.54412
Cr	172	3.00	5.00	4.4545	.46936
Valid N (listwise)	172				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
R1	172	3.00	5.00	4.3953	.63576
R2	172	3.00	5.00	4.5407	.51136
R3	172	3.00	5.00	4.5000	.51299
R4	172	3.00	5.00	4.5174	.53502
Re	172	3.75	5.00	4.4884	.42476
Valid N (listwise)	172				

T-Test

Group Statistics

	age	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
COM	ชาย	142	4.4660	.52274	.04387
	หญิง	30	4.5944	.37825	.06906
Vi	ชาย	142	4.4308	.66050	.05543
	หญิง	30	4.5944	.43699	.07978
Co	ชาย	142	4.3741	.50452	.04234
	หญิง	30	4.7042	.37064	.06767
Cr	ชาย	142	4.4002	.46597	.03910
	หญิง	30	4.7111	.40099	.07321
Re	ชาย	142	4.4296	.42773	.03589
	หญิง	30	4.7667	.27803	.05076
Total	ชาย	142	4.4201	.42095	.03533
	หญิง	30	4.6742	.33700	.06153

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
COM	Equal variances assumed	7.375	.007	-1.276	170	.204	-.12848	.10068	-.32723	.07026
	Equal variances not assumed			-1.570	55.275	.122	-.12848	.08181	-.29242	.03546
Vi	Equal variances assumed	2.388	.124	-1.297	170	.196	-.16369	.12619	-.41280	.08542
	Equal variances not assumed			-1.685	60.835	.097	-.16369	.09715	-.35796	.03058
Co	Equal variances assumed	7.145	.008	-3.392	170	.001	-.33005	.09732	-.52215	.13794
	Equal variances not assumed			-4.135	54.433	.000	-.33005	.07982	-.49005	.17004
Cr	Equal variances assumed	1.736	.189	-3.396	170	.001	-.31088	.09153	-.49157	.13019
	Equal variances not assumed			-3.746	47.118	.000	-.31088	.08300	-.47784	.14392
Re	Equal variances assumed	20.312	.000	-4.131	170	.000	-.33709	.08160	-.49817	.17600

	Equal variances not assumed			- 5.422	62.061	.000	-.33709	.06217	- .46136	- .21282
	Equal variances assumed	1.497	.223	- 3.100	170	.002	-.25404	.08195	- .41581	- .09226
Total	Equal variances not assumed			- 3.581	50.149	.001	-.25404	.07095	- .39653	- .11155

Onaway

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
COM	น้อยกว่า 5 ปี	49	4.3469	.45876	.06554	4.2152	4.4787	3.50	5.00
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	4.2700	.56030	.07924	4.1108	4.4292	3.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	73	4.7329	.37033	.04334	4.6465	4.8193	4.00	5.00
	Total	172	4.4884	.50197	.03827	4.4128	4.5639	3.00	5.00
Vi	น้อยกว่า 5 ปี	49	4.1633	.93757	.13394	3.8940	4.4326	2.67	5.00
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	4.3167	.33882	.04792	4.2204	4.4130	3.83	5.00
	มากกว่า 10 ปี	73	4.7557	.33688	.03943	4.6771	4.8343	4.00	5.00
	Total	172	4.4593	.62928	.04798	4.3646	4.5540	2.67	5.00
Co	น้อยกว่า 5 ปี	49	4.5408	.43029	.06147	4.4172	4.6644	3.75	5.00
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	4.1675	.38350	.05424	4.0585	4.2765	3.38	5.00
	มากกว่า 10 ปี	73	4.5394	.54720	.06404	4.4117	4.6671	3.13	5.00
	Total	172	4.4317	.49896	.03805	4.3566	4.5068	3.13	5.00
Cr	น้อยกว่า 5 ปี	49	4.3844	.55612	.07945	4.2246	4.5441	3.67	5.00
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	4.2633	.38845	.05494	4.1529	4.3737	3.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	73	4.6324	.39181	.04586	4.5410	4.7238	3.83	5.00
	Total	172	4.4545	.46936	.03579	4.3838	4.5251	3.00	5.00
Re	น้อยกว่า 5 ปี	49	4.4541	.52953	.07565	4.3020	4.6062	3.75	5.00
	5 - 10 ปี	50	4.3150	.28035	.03965	4.2353	4.3947	4.00	5.00
	มากกว่า 10 ปี	73	4.6301	.38213	.04472	4.5410	4.7193	4.00	5.00
	Total	172	4.4884	.42476	.03239	4.4244	4.5523	3.75	5.00
Total	น้อยกว่า 5 ปี	49	4.3779	.54675	.07811	4.2208	4.5349	3.58	5.00

ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	50	4.2665	.22634	.03201	4.2022	4.3308	3.76	4.77
มากกว่า 10 ปี	73	4.6581	.33237	.03890	4.5806	4.7357	4.07	5.00
Total	172	4.4644	.41799	.03187	4.4015	4.5274	3.58	5.00

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) work_exp	(J) work_exp	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
COM	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	.07694	.09195	.404	-.1046	.2585
		มากกว่า 10 ปี	-.38594*	.08448	.000	-.5527	-.2192
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.07694	.09195	.404	-.2585	.1046
		มากกว่า 10 ปี	-.46288*	.08397	.000	-.6286	-.2971
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.38594*	.08448	.000	.2192	.5527
		5 - 10 ปี	.46288*	.08397	.000	.2971	.6286
Vi	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	-.15340	.11570	.187	-.3818	.0750
		มากกว่า 10 ปี	-.59244*	.10630	.000	-.8023	-.3826
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.15340	.11570	.187	-.0750	.3818
		มากกว่า 10 ปี	-.43904*	.10566	.000	-.6476	-.2305
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.59244*	.10630	.000	.3826	.8023
		5 - 10 ปี	.43904*	.10566	.000	.2305	.6476
Co	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	.37332*	.09488	.000	.1860	.5606
		มากกว่า 10 ปี	.00143	.08717	.987	-.1707	.1735

Cr	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-0.37332*	.09488	.000	-.5606	-.1860
		มากกว่า 10 ปี	-0.37188*	.08665	.000	-.5429	-.2008
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.00143	.08717	.987	-.1735	.1707
		5 - 10 ปี	.37188*	.08665	.000	.2008	.5429
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	.12102	.08922	.177	-.0551	.2971
		มากกว่า 10 ปี	-.24807*	.08197	.003	-.4099	-.0863
Re	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.12102	.08922	.177	-.2971	.0551
		มากกว่า 10 ปี	-.36909*	.08148	.000	-.5299	-.2082
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.24807*	.08197	.003	.0863	.4099
		5 - 10 ปี	.36909*	.08148	.000	.2082	.5299
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	.13908	.08156	.090	-.0219	.3001
		มากกว่า 10 ปี	-.17606*	.07494	.020	-.3240	-.0281
Total	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.13908	.08156	.090	-.3001	.0219
		มากกว่า 10 ปี	-.31514*	.07449	.000	-.4622	-.1681
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.17606*	.07494	.020	.0281	.3240
		5 - 10 ปี	.31514*	.07449	.000	.1681	.4622
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	.11139	.07702	.150	-.0407	.2634
		มากกว่า 10 ปี	-.28021*	.07076	.000	-.4199	-.1405
Total	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.11139	.07702	.150	-.2634	.0407
		มากกว่า 10 ปี	-.39161*	.07034	.000	-.5305	-.2527
	มากกว่า 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.28021*	.07076	.000	.1405	.4199
		5 - 10 ปี	.39161*	.07034	.000	.2527	.5305

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางสาวสุพัตรา รังคะวงษ์
- วัน เดือน ปีเกิด : 13 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538
- ชาติภูมิ : จังหวัดอุดรธานี
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 93 หมู่ 5 ตำบลแสงสว่าง อำเภอหนองแสง
จังหวัดอุดรธานี 41340
- สถานที่ทำงาน : ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านนาดีโคกกลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
- การศึกษา
- พ.ศ. 2555 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนหนองแสงวิทยศึกษา
- พ.ศ. 2561 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พ.ศ. 2565 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- หน้าที่การงานปัจจุบัน
- พ.ศ. 2561-2562 : ครูอัตราจ้าง วิทยาลัยเทคโนโลยีวิศวกรรมบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี
- พ.ศ. 2562-2563 : ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม สังกัดกรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2563-2565 : ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านนาดีโคกกลาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2