

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

อ้อยทิพย์ ไทน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

อ้อยทิพย์ ไทน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

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

AOYTHIP THAINOI

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

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ชื่อนักศึกษา : อ้อยทิพย์ ไทยน้อย
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑูล ทาชา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


(พระครูศรีวิระคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑูล ทาชา)

กรรมการ


.....
(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(พระครูธรรมภาณีสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ


.....
(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ. ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Thesis Topic : 21st Century Leadership of School Administrators under
Kalasin Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name : Aoythip Thainoi
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2023
Advisor : Asst. Prof. Dr. Witoon Thacha

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



(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman



(Asst. Prof. Dr. Pansa Suwannoi)

Member (Advisor)



(Asst. Prof. Dr. Witoon Thacha)

Member



(Phrakhrusutheejarawat, Asst. Prof. Dr.)

Member



(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member



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

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: อ้อยทิพย์ ไทยน้อย
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิฑูล ทาชา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 297 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คิดเป็นร้อยละ 94.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : 21st Century Leadership of School Administrators under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name : Aoythip Thainoi
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2023
Advisor : Asst. Prof. Dr. Witoon Thacha

The purposes of this research were to; 1) to study the level of the 21st Century Leadership of School Administrators under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to compare the teacher's opinions on the 21st Century Leadership of School Administrators under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. Classify by sex and work experience. The researcher collected the data from teachers totaling 297 persons. There were 282 respondents, representing 94.95 percent. and analyzed. The research instrument was questionnaire. Statistics for the analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The research findings revealed as follows; 1) The level of the 21st Century Leadership of School Administrators under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2. Overall, it was found that it was at the highest level mean ($\bar{X} = 4.92$). When considering each aspect, it was found that in each aspect were in highest level including; human relations, information technology, interaction, and strategic management. 2) Teachers who were difference gender, the overall of the 21st Century Leadership of School Administrators under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, their opinions were not difference. And 3) Teachers who were difference work experience, the overall of the 21st Century Leadership of School administrators under Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, their opinions were difference.

Keywords: 21st Century Leadership, 21st Century Leadership of School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ที่กรุณาเป็นประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมและสนับสนุน งานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสุธีจริยวัฒน์ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. พระครูธรรมวิมล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกชาติ สุขเสน ที่เป็นกำลังใจและคอยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมกับผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดามารดาและครูบาอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติ ด้วยเทอญ

อ้อยทิพย์ ไทน้อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัยการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	6
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	6
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	7
2.1.3 คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา....	12
2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2.....	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	33
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 37
3.1	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 37
3.2	เครื่องมือในการวิจัย..... 37
3.3	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 38
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 39
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... 39
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 41
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 41
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 42
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2..... 42
4.4	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2..... 46
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 51
5.1	สรุปผลการวิจัย..... 52
5.2	อภิปรายผล..... 54
5.3	ข้อเสนอแนะ..... 57
	บรรณานุกรม..... 58
	ภาคผนวก..... 63
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... 64
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 66
	ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 70
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... 73
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ..... 75
	ภาคผนวก ฉ หนังสืออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 77
	ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล..... 79
	ภาคผนวก ซ ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่ม ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป..... 87
	ประวัติผู้วิจัย..... 92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 21
2.2	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21..... 30
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 282)..... 42
4.2	สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2..... 43
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์..... 43
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ..... 44
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์..... 45
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์..... 46
4.7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2..... 47
4.8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2..... 48
4.9	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม เป็นรายคู่..... 49
4.10	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู่..... 49
4.11	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่..... 50

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา..... 23
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย..... 36
5.1	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2..... 56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน มนุษย์มีการเปลี่ยนวิถีของการดำเนินชีวิต โดยต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงก้าวกระโดดของเทคโนโลยี และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ มีการวางแผนและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ยุคศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมาอย่างสิ้นเชิง นั่นคือระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข รวมทั้งระบบการศึกษา กระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาาร่วมกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันสังคมโลกในปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้คนต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาวะการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เหตุที่กล่าวทำให้ต้องมีการยกระดับด้านการศึกษาของประเทศไทยสู่ระดับสากล ซึ่งจุดมุ่งหมายพื้นฐานทางการศึกษา คือ การเรียนรู้เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สามารถดำรงชีพอยู่ในโลกปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ เมื่อกระบวนการทางการศึกษาเปลี่ยนไปตามกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ตามที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้น คือ การศึกษาเรียนรู้ ดังนั้น การลงทุนที่มีค่าที่สุดคือการลงทุนในการด้านศึกษา เพราะการศึกษาทำให้มนุษย์มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าในการพัฒนาประเทศและพัฒนาสังคมโลก การบริหารจัดการการศึกษาที่ดีจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงจะถือได้ว่าการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ยกย่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนั้น ผู้บริหารจึง

ควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงาน รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีลักษณะเด่น เช่น บุคลิกภาพ นิสัยใจคอเจตคติ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ ความทะเยอทะยาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการคิด ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการพูด และมีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน คือ การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
- 2) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น รวมทั้งครูในโรงเรียน ซึ่งถือว่าทรัพยากรสำคัญที่จะส่งผลให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพและมีมาตรฐานทางการศึกษา
- 4) การปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการ
- 5) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครู บุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา (The Wallace Foundation, 2012; Grossman, 2011) ดังนั้น ในการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ชับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร (ศศิธรดา แพงไทย, 2559; สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560)

จากสภาพพื้นที่ที่ศึกษาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประสบปัญหาในเรื่องของผู้บริหารยังไม่มีปรับตัวเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 และบางส่วนเป็นผู้บริหารที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้หลักการบริหารงาน และบริหารคนสมัยใหม่ พัฒนาตนเองและมีกระบวนการเชิงโลกาภิวัตน์ การมีแนวคิดและกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ผลงานเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อยุคในสมัยปัจจุบัน มีการปรับตัวในการบริหารและการจัดการทุกองค์กร เพราะผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนตัดสินใจ สั่งการ รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ และจะต้องปรับกลยุทธ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

ดังนั้น จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำในศตวรรษ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีลักษณะโดดเด่นเหมาะสม อีกทั้งต้องตระหนักถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จากทั้งหมด 166 โรงเรียน จำนวน 1,303 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 เพศ จำแนกเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.2.2 10-20 ปี

1.2.3 มากกว่า 20 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม แสดงออกถึงความสามารถที่จะนำพาท้องค์กรก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจำเป็นจะต้องรู้เท่าทัน และมีความรู้รอบด้าน เข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีภาวะการเป็นผู้นำต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐาน เช่น การสร้างพลังแห่งความเพียร สร้างข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ สร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.2 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อจะนำสถานศึกษาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม จึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่ โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหา โดยไม่อคติยึดหลักการ ประนีประนอม มอบหมายงานอย่างเสมอภาคและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการ มีการปฏิบัติงาน

ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา

4) **ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์** คือ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมและตัดสินใจ มีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทราบแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจนบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอในหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.1.3 คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ และกำหนดทิศทางให้องค์กร หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี หรือเหมาะสม เส้นทางแห่งความสำเร็จก็ย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติ และต้องแตกความสามัคคีแน่นอน ในทางตรงกันข้าม หากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมทำให้ผู้ตามเกิดศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ จนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามได้ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถ คือ การนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือยุคไทยแลนด์ 4.0 ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กร ผู้นำจะต้องทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส (ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2558)

พรชัย เจตามาน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถนำในการพองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร สามารถสร้างจิตสำนึกให้้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อหยาศยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส (ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา, 2560)

การสร้างผู้นำและภาวะการณเป็นผู้นำ เรียกได้ว่าเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่จะเกิดขึ้นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ตามที่ศนะของกรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558) ประกอบด้วย การสร้างพลังแห่งความเพียร การสร้างข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ สร้างสรรค์และเห็นโอกาสแห่งการแก้ปัญหา และการรู้เท่าทันโลกอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ศนะของภารวี อนันต์นาวิ (2555) ที่กล่าวว่า เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมสมาชิกในกลุ่มสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาโดยอาศัยอำนาจหน้าที่และการกระทำของผู้นำในการชักจูงชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่าหมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม แสดงออกถึงความสามารถที่จะนำพองค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจำเป็นจะต้องรู้เท่าทัน และมีความรู้รอบด้าน เข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนไป ผู้ที่มีภาวะการเป็นผู้นำต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐาน เช่น การสร้างพลังแห่งความเพียร สร้างข้อคิดและแนวทางใหม่ ๆ สร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ ต้องร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ มากขึ้น ในศตวรรษที่ 21 นั้น บุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้ประเทศเจริญก้าวหน้า คือ ผู้นำ (Leaders) ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองสู่การมีภาวะผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคตได้ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักวิชาการให้ที่ศนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้สอดคล้องกันดังนี้

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการบริหารในยุคปัจจุบันและจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะสังคมแห่งเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้นำจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการ

บริหาร เพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากผู้นำนั้นขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือเกิดผลกระทบตามมา (ศศิธดา แพงไทย, 2559)

โดยการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำต้องใช้ความรอบคอบประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวัง ในเรื่องการจัดการความรู้ การปฏิบัติและการตัดสินใจที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างยิ่ง (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญมาก เพราะการบริหารจัดการองค์กรล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์กรไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีบารมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความสามารถในการนำ หรือเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพลในสังคมการเปลี่ยนแปลง หรือการผลักดันและแนวโน้มให้คนอื่นทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งความท้าทายของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับกรสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดการเติบโต

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รู้จักใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในองค์กร และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.1.3 คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในยุคใหม่นี้ เพราะจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นเดียวกันธรรมชาติของความเป็นผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนความสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตามอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำในการบริหารยุคใหม่จึงถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการบริหาร ในเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้ 1) การรอบรู้ (Knowing) 2) อุดมการณ์ (Ideology) 3) เท่าทัน (In Time Knowing) 4) กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) 5) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) 6) สร้างทีม (Team Work) 7) ใฝ่บริการ (Service Mind) (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, (2560)

วิโรจน์ สารรัตน์, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, พระณัฐวุฒิ สัพโส และวิฑูล ทาชา (2561) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่ามี 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) 2) ความร่วมมือ (Collaboration) 3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) 5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) 6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) 7) สร้างชุมชน (Building Community) 8) สร้างเครือข่าย (Networking) 9) นำร่วมกัน (Leading Together) 10) การสื่อสาร (Communication) 11) การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ (Personal/Professional Growth Management) 12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

บุญมา แห่งศรีสาร (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่ กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองและสามารถตอบสนองต่อความหลากหลาย มีความสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ มุ่งมั่นและพากเพียร สร้างนวัตกรรมใหม่และเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายใต้ความแตกต่างของความหลากหลายเชื้อชาติ ความคิด สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมีภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ได้

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องคิดหายุทธศาสตร์ใหม่ ๆ พัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) มีความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ทันสมัยทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว 2) มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน 3) รู้จักปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย 4) มีความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ 5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่จูงใจ 6) มีความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จ ให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ 7) มีความโปร่งใส (Transparency) ตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างใจซึ่งกันและกัน 8) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยงอย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกล้าที่จะให้ Feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 9) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty) 10) มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

นอกจากนั้น การผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำและสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยต่อเวลาอย่างเดียว ซึ่งทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ต้องประกอบไปด้วย 5F (กระแส ชนะวงศ์, 2556)

1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus)
2. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. มีความรวดเร็ว (Fast)
4. ความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly)
5. มีความสนุกสนาน (Fun)

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ ที่มุ่งผลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะสังคมและทักษะชีวิต เชื่อมโยงบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลง มองโลกได้หลายมิติ เข้าถึงเพื่อนร่วมงานได้ จนกลายเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และช่วยพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนคงยอมรับว่าไม่มียุคสมัยใดที่การเปลี่ยนแปลงจะรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงเท่าในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงได้สร้างหายนะให้กับองค์กรหลายแห่ง ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาในอดีต ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็ได้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับหลายองค์กรเช่นกัน รวมไปถึงองค์กรการศึกษา ที่ต้องอาศัยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร เพื่อการอยู่รอดและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้ที่ประสบผลสำเร็จนั้นมักจะมีสิ่งหนึ่งที่แตกต่างไปจากคนทั่วไป นั่นก็คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งสำหรับผู้บริหารสถานะนั้นถือเป็นภาระที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งนี้จะเป็นขุมพลังในการขับเคลื่อนให้การศึกษามุ่งไปข้างหน้า ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างมีศิลปะ ทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการหรือใช้ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติตามความต้องการ แสดงความคิดเห็นด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือ อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุผลและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนางค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบทศนิยมให้เกิดขึ้นในองค์กร ขับเคลื่อนองค์กรด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับสมาชิกทั้ง ส่งเสริมเทคโนโลยีและการบูรณาการส่งเสริมทักษะชีวิต รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์, 2555; สัมมา ธนินิธย์, 2556; ชัยยันต์ เพาพาน, 2555; ศศิรดา แพงไทย, 2559)

อย่างไรก็ตาม บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเอง เพื่อพร้อมที่จะเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) อีกทั้งต้องรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อความสำเร็จทางวิชาการ สำหรับนักเรียน ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล สํารวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E-Learning พัฒนาโรงเรียนและจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น (DoDEA 21, 2014; The Wallance Foundation, 2012)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือทำตามและสร้างความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อจะนำสถานศึกษาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม จึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย การเป็นผู้นำนั้นเป็นไปได้ไม่ยาก แต่การที่จะเป็นผู้นำที่ดีให้ได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของการบังคับบัญชา โดยเฉพาะยุคไร้พรมแดนนี้ ถือว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำแบบเดิม ๆ ตามที่เคยชิน รอรับนโยบายจากเบื้องบนฝ่ายเดียว ส่งผลให้การศึกษาของประเทศขาดศักยภาพและเสียผลประโยชน์อย่างแน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กรต้องตัดสินใจดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบและสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง โดยความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ต้องมีอยู่ในตัวผู้บริหาร ภาวะผู้นำนั้นไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ ผึกฝน และพัฒนาขึ้นได้ ดังนั้นทุกคนจึงสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้กำกับได้ ซึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและได้รับการยอมรับจากสมาชิกทุกคนในองค์กร สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีภาวะผู้นำสูงและมีคุณสมบัติส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นแสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการนำความสามารถในการตัดสินใจ สั่งการ อีกทั้งต้องมีคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก กล่าวคือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการชักจูงบุคคลให้คล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และที่สำคัญต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ภาวะผู้นำถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารให้ประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า ทั้งนี้ศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ การให้กำลังใจ และความอบอุ่นในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ จนทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (พรสวรรค์ ศิริศานันท์, 2555; วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาการให้บุคคลแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีและการบูรณาการส่งเสริมทางสังคมทักษะชีวิต (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555; ศิริศานันท์, 2559)

ผู้วิจัยขอเสนอความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้รับความเชื่อมั่น

ความนับถือจากผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารด้านการตัดสินใจสั่งการ ประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวใจ เป็นที่พึ่งของบุคคลสร้างบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากทำให้บุคลากรในองค์กรมีพลังในการทำงาน มีกำลังใจ เกิดความอบอุ่น มั่นใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้สามารถทำงานดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย และจะนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไปดังนี้

2.2.3.1 รุณพร จันทรมัน, ธีรวิธ ธาดาตันติโชค และณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ทักษะความร่วมมือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และทักษะการสื่อสาร

2.2.3.2 ไกรศร เจียมทอง (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
- 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ทักษะด้านเทคนิค
- 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 6) ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2.3.3 วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ (2561) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์การ เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหาร ย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน

2.2.3.4 รุติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ มี 7 ด้าน ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีดุลพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดีมีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

2) ด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อม

มีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้ เปิดเสรีทางการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำแก่ผู้อื่นและมีความคล่องตัวสูง

3) ด้านการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กล้าเผชิญปัญหาและกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา มีการหาแนวทางพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการคิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เข้าร่วมกิจกรรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีความเสียสละมากกว่าผู้อื่น มีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานและใช้ให้ถึงขีดสุดสามารถ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีความตรงต่อเวลา ตื่นตัวตลอดเวลา ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4) ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

5) ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล้าคิดกล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดี ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยานมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการปรับตัวได้เร็ว

6) ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีกำหนดจุดหมายของการสื่อสาร มีตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหาในการสื่อสาร การกำหนดแผนในการสื่อสาร มีเทคนิคการพูดและมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้ สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเององค์กร มีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้องและมีอย่างเพียงพอ

2.2.3.5 พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของเดอคและแคทซ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะทางด้าน

ความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และ ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

2.2.3.6 ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

2.2.3.7 สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีม ทำให้สมาชิกทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้งยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น โดยการทำงานที่ดีสมาชิกควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมมั่นในความรู้ ความสามารถของเพื่อนสมาชิก ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.2.3.8 อรสา มาสิงห์ (2560) องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ การลดความขัดแย้ง มีความทันสมัย และมีมนุษยสัมพันธ์

2.2.3.9 นวลปรารค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้น เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกัน หากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกัน ได้จึงทำให้การทำงานนี้เป็นไปอย่างราบรื่น

2.2.3.10 ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559) ได้ศึกษาองค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน คือผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูสามารถปรึกษาหารือกับ เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับสูงที่สุด สร้างสภาพการทำงานให้มีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาลุปรรรคในการทำงานได้

2) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล มีการสื่อสารด้วยความจริงใจ เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน และผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา

3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดีมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กับ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน คือผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานตรงกันกับครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับเป้าหมายการทำงานของครูที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

5) ด้านการยอมรับนับถือ คือผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกัน ทำงานกับครูด้วยความเต็มใจยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของครูมีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้

6) ด้านการมีส่วนร่วม คือผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

2.2.3.11 กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท (2557) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำให้บรรลุในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

2.2.3.12 วิบูล จุง (2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบันการเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งแต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิด ที่เป็นเลิศด้วยทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

2.2.3.13 สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้อำนวยการ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้อง ตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สามารถแสดงออกถึงความมีสมรรถนะและ เฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเองและยึดมั่นอุดมการณ์สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงานเป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนบุคลากรนำไปปฏิบัติตามก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถเสริมสร้างความสามัคคีปรองดอง ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพลังของหมู่คณะเพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรอาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยัง สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำ

และสร้างความมั่นใจเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานมีการสำรวจยกย่อง และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและ ขององค์กรได้

3) การกระตุ้นทางปัญญา ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการใช้วิธีการ กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นใน องค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา ผู้อำนวยการ มักจะมีนวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหานั้นได้และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิด ของบุคลากรที่ คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากร ที่ประสบความสำเร็จใน การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้อำนวยการยังได้จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่จัดให้มีการ อบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงองค์กรประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการให้เกียรติยกย่องบุคลากรเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการของบุคลากร อย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรงตามสาขาที่จบการศึกษาหรือตาม ความสามารถ โดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจและให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไข ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีการทำแฟ้มประวัติส่วนตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเสมอ ตลอดจนผู้อำนวยการมีวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยคำนึงถึง ความแตกต่างเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์กร ทั้ง รายบุคคลและแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

2.2.3.14 จรรย์ บุญช่วย (2556) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารในการศึกษาได้นำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมาก ขึ้น ซึ่งประกอบด้วย

1) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาดและการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันล้ำสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกลมีการ นำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร

โทรคมนาคมมาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็วประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมากถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกันประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4) การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนา คุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (School net) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตาม พระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินำมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัด กรมสามัญศึกษา (เดิม)

5) การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหาร หน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง

2.2.3.15 ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ (2556) กล่าว ภาวะผู้นำต้องประกอบด้วย 1) ภูมิใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหาร ผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและ กระบวนการ

2.2.3.16 วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1) ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัยทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2) มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้ความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่สุด

3) การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมาธิกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้าทายเมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

4) ความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันต้องรู้สึกอ่อนน้อม ถ่อมตัวไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่น

5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับจิตใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้น ประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1.แรงผลักดัน (Drive) ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักดันที่มาจากความกลัวความตาย และยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความแข็งแกร่ง (Espressivo Drive) ที่จะสู้กับความตายโดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2. มีแรงจูงใจ (Motivation) ทำงานได้ด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรักและความสุขกับงานที่ทำอยู่ และรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตอีกด้วย

6) ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7) ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างใจซึ่งกันและกันทั้งผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกัน

8) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยงอย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกล้าที่จะให้ Feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9) ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) เป็นโกหกหลอกลวงซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครอบครองตนให้มีความรู้ ปฏิบัติตนเอง มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

10) มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนี้ถึงคำสัญญา คำนี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.3.17 พงกะพรวณ ตะกมลทอง และคณะ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบ ประกอบด้วย

1) ความสามารถในการปรับตัวสามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การยอมรับ การเปลี่ยนแปลง 2) มีความสามารถเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3) มีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัว มีชีวิตชีวา ร่าเริง แจ่มใส 4) รู้จักจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

2) การมีความมั่นใจในตนเอง สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีและใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน 3) มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจและไม่ลังเล 4) มีความเป็นตัวของตัวเอง 5) รู้จักการกำหนดความคาดหวัง 6) เป็นคนมองโลกในแง่ดี

3) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน 2) ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน 3) มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่คุณค่า 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ยอมรับและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 6) ให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน 7) มีความจริงใจและทำเพื่อส่วนรวม

4) การมีความน่าเชื่อถือสามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเป็นธรรม

5) การมีมนุษยสัมพันธ์สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผย และจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

6) การมีวุฒิภาวะ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความตระหนักรู้ อารมณ์ ตนเอง 2) มีความตระหนักรู้ทางสังคม 3) มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง 4) มีความ ยึดหยุ่นสูง

2.2.3.18 มันทนา กองเงินและสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบ ภาวะผู้นำผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนการ บริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน ขององค์กรเพื่อกำหนด ทิศทางขององค์กรการบริหาร

2) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจตรงกันว่าความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด

3) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการ บริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิด ประโยชน์คุ้มค่าและคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายใน องค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่ หลากหลาย

2.2.3.19 ประสาร พรหมณา (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่าย ปฏิบัติทุกคนมีโอกาสร่วม ทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้ รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

2.2.3.20 สุธาสิณี สว่างศิริ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งผู้ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.2.3.21 Podolny (2015) ได้กล่าวถึง ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี 7 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 3) ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (Creativity/Innovation) 4) ความร่วมมือ (Collaboration) 5) มีความตระหนักรู้และปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness & Adaptability) 6) ความ คล่องตัวเรื่อง คอมพิวเตอร์ (Computer Literacy) 7) ภาวะผู้นำ (Leadership)

2.2.3.22 Williams (2014) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) การมุ่งเน้น (Focus) 3) ทักษะการสื่อสาร (Communication) และ 4) การ หยั่งรู้ (Intuitiveness)

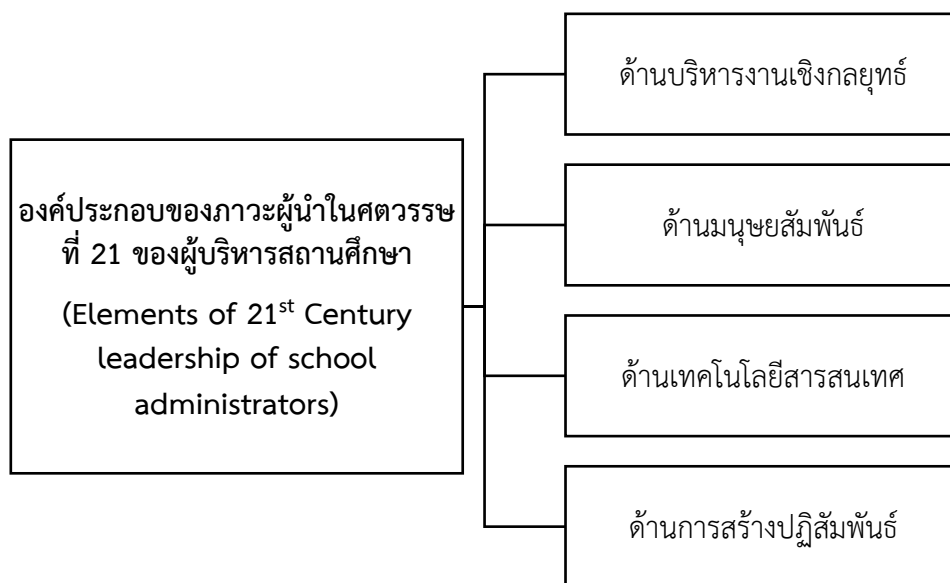
2.2.3.23 Badillo (2013) ได้เสนอองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการมีทักษะภาวะผู้นำ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) สื่อสารรู้เรื่อง (Sense-Making) 2) ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 4) ความสามารถด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-Cultural competency) 5) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) 6) ความเข้าใจในสื่อยุคใหม่ (New- Media Literacy) 7) สามารถประสานหลากหลายวิชาชีพ (Transdisciplinary) 8) มีสภาพจิตเป็นนักออกแบบ (Design Mind-Set) 9) ความสามารถในการบริหารจัดการการรับรู้ (Cognitive Load Management) และ 10) ความร่วมมือทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดหมายเลข 2.2.3.1-2.2.3.23 แทนชื่อนักวิจัยและนักวิชาการ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นักวิชาการ																							ความถี่
	2.2.3.1	2.2.3.2	2.2.3.3	2.2.3.4	2.2.3.5	2.2.3.6	2.2.3.7	2.2.3.8	2.2.3.9	2.2.3.10	2.2.3.11	2.2.3.12	2.2.3.13	2.2.3.14	2.2.3.15	2.2.3.16	2.2.3.17	2.2.3.18	2.2.3.19	2.2.3.20	2.2.3.21	2.2.3.22	2.2.3.23	
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์											✓	✓			✓			✓					✓	5
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์		✓			✓	✓		✓									✓							5
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ		✓	✓											✓						✓	✓			5
4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์							✓		✓	✓						✓			✓					5
5. ความคิดสร้างสรรค์		✓																			✓		✓	3
6. ด้านความร่วมมือ	✓																				✓		✓	3
7. คิดรวบยอด					✓								✓	✓										3
8. มีวิสัยทัศน์				✓							✓											✓		3
9. ด้านการปรับตัว																✓	✓						✓	3
10. ความมุ่งมั่น										✓						✓	✓							3
11. สร้างแรงบันดาลใจ										✓			✓			✓								3
12. ด้านเทคนิควิธีการ	✓	✓			✓																			3
13. ความรู้ความเข้าใจ				✓	✓																		✓	3
14. ลดความขัดแย้ง								✓										✓	✓					3
15. ด้านการสื่อสาร																				✓			✓	2

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัย ซึ่งภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 30 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยเลือกค่าความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปได้ 4 องค์ประกอบ และเพื่อให้ทราบถึงความหมาย รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัยที่ให้ความหมายองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ เพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท (2557) ในยุคศตวรรษที่ 21 การบริหารต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำ เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายกำหนด

วิบูล จุง (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบันการเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วยทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ

มันทนา กองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. บริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า และคุ่มทุนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

Badillo (2013) ได้เสนอองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการมีทักษะภาวะผู้นำเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและประสบผลสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) สื่อสารรู้เรื่อง (Sense-Making) 2) ความฉลาดในการเข้าสังคม (Social Intelligence) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 4) ความสามารถด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-Cultural Competency) 5) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) 6) ความเข้าใจในสื่อยุคใหม่ (New-Media Literacy) 7) สามารถประสานหลากหลายวิชาชีพ (Transdisciplinary) 8) มีสภาพจิตเป็นนักออกแบบ (Design Mind-Set) 9) ความสามารถในการบริหารจัดการการรับรู้ (Cognitive Load Management) 10) ความร่วมมือทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)

สรุปได้ว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่ โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

ไกรสร เจริมทอง (2561) ทักษะของภาวะผู้นำบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านเทคนิค
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของเดรก และแคทซ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1. ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา และระบบการบริหารงาน เพื่อบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผล โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน และการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม รวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4. ทักษะทางการสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน การพูด การอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้าง เกิดความยอมรับและศรัทธา

5. ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560) กล่าวว่า ในสังคมสมัยใหม่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิษาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

อรสา มาสิงห์ (2560) องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ การลดความขัดแย้ง มีความทันสมัย และมีมนุษยสัมพันธ์

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง คุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผยและจริงใจ
- 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติยึดหลักการ ประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาคใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วีชราภรณ์ กลิ่นกุ และคณะ (2561) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหาร ย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลัก สำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนาหน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ในปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์

จรรย์ บุญช่วย (2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมี

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาดและการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันล้ำสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกลมีการนำ สื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมมาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็วประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมากถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกันประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

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

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (School net) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตาม พระราชดำริของ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง

สุธาสนี สว่างศิริ (2553) ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนรู้การสอน มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงาน มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

Podolny (2015) ได้กล่าวถึง ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมี 7 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (Communication 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)

สรุปได้ว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการ มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา

4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560) ได้อธิบายว่า ในงานบริหารในศตวรรษที่ 21 การทำงานร่วมกันของทีมนี้ทำให้สมาชิกทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้งยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น โดยการทำงานที่ดีสมาชิกควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของเพื่อนสมาชิก ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559) กล่าวว่า ในปัจจุบันการมีปฏิสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้น เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกัน หากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกัน ได้จึงทำให้การทำงานนี้เป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่

ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุขงาน และทำให้มีประสิทธิผล

ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559) กล่าวว่า บทบาทในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงาน ถือว่าด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีความจำเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา จูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2. มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะทำให้การความรัก ความนับถือ ความร่วมมือ และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตที่สุด

3. การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยโอเดี้ยและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมานกับเป้าหมาย และพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตัวเองจะรู้สึกท้อแท้เมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

4. ความมุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะที่เดียวกันต้องรู้สึกอ่อนน้อม ถ่อมตัวไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่น

5. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้น ประกอบด้วยอย่างน้อย 2 แรง คือ 1) แรงผลักดัน (Drive) ทำงานในกรณีของ “Stephen Hawking” เป็นแรงผลักดันที่มาจากความกลัวความตาย และยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความแข็งแกร่ง (Espressivo Drive) ที่จะสู้กับความตายโดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ทำงานได้ด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความรักและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ และรู้สึกว่าตัวเองมีค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตอีกด้วย

6. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7. ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเต็มใจสอนสิ่งที่รู้ และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยงอย่างเต็มที่ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกล้าที่จะให้ Feedback ที่ตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) เป็นโกหกหลอกลวงซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำในการครอบครองตนให้มีความรู้ ปฏิบัติตนเอง มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

10. มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องให้บรรลุเป้าหมาย

ประสาร พรหมณา (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน ซึ่งงานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

สรุปว่า ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ มีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อจะนำสถานศึกษาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม จึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย

1. **ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์** คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้ง โดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่ โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. **ด้านมนุษย์สัมพันธ์** คือ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. **ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** คือ มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการ มีการปฏิบัติงานผ่าน

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา

4. **ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์** คือ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านบริหารงานกลยุทธ์	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่ โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป	1. มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร 2. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 3. ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม 4. สร้างมุมมองใหม่ โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ 5. มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน 6. มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 7. นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหา โดยไม่อคติยึดหลักการประนีประนอม มอบหมายงานอย่างเสมอภาคและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม 2. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น 3. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 4. แก้ไขปัญหา โดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม 5. มีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา	6. ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 1. มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ 2. มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี 3. นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร 4. มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 5. รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 6. มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา
4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นในองค์กร	1. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2. ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม 3. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ 4. มีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร 5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 6. สร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นในองค์กร

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 สาระการวัด 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 6 สาระการวัด 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 6 สาระการวัด และ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 6 สาระการวัด

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.3.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งหมด 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอห้วยเม็ก อำเภอหนองกุงศรี อำเภอฆ้องชัย อำเภอยางตลาด และอำเภอท่าคันโท จำนวน 166 โรงเรียน ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนห้วยเม็กราษฎร์นุกูล อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3.2 วิสัยทัศน์ (VISION)

สร้างคุณภาพผู้เรียน สุวิทย์ไทยในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืนและเป็นสุข

2.3.3 พันธกิจ (Mission)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา
- 5) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต่อต้านการทุจริต

2.3.4 เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนระดับประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 2) ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และเสมอภาค
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 6) หน่วยงานทุกระดับ มีงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2.3.5 ยุทธศาสตร์

- 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าผู้บริหารยังไม่มีปรับตัวเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 และบางส่วนเป็นผู้บริหารที่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้หลักการบริหารงาน และบริหารคนสมัยใหม่ พัฒนาตนเองและมีกระบวนการที่ทันสมัยเชิงโลกาภิวัตน์ การมีแนวคิดและกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ผลงานเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อยุคในสมัยปัจจุบัน มีการปรับตัวในการบริหารและการจัดการทุกองค์ประกอบ เพราะผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ รวมทั้งการประสานงานต่าง ๆ และจะต้องปรับกลยุทธ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีภาวะผู้นำ เป็นนักบริหารมืออาชีพ ต้องเรียนรู้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักศิลปะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงาน และบริหารคนสมัยใหม่ มีแนวคิด และกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ผลงานเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ มีกรอบความคิดที่เข้มแข็ง มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีและเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ และรู้จักปรับตัว ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เหล่านี้ ในการนำสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนและดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และพัฒนาให้บุคลากรให้เข้าใจตรงกันและตระหนักถึงการนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิชญา ดำนิล และคณะ (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ เพื่อให้คำปรึกษาและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อ

หน่วยงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา สรุปลผลการวิจัยว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาถึงสภาพปัจจุบันตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา 3 ประเภท ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ F พบว่า สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านกล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ ด้านมีทักษะในการสื่อสาร ด้านทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและด้านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทีมงานของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาทั้ง 3 ประเภท สถาบันอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คณินนิตย์ กิจวิธิ (2560) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหารสถานศึกษา และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 128คน วัตถุประสงค์1) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือ มีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี คือ มีความสามารถนำประชาชน/ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงานของโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในโรงเรียนขนาดต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ คือมีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรม และข้อ 7 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ มีผลสำเร็จของงานบริหารสถานศึกษาเป็นที่ประจักษ์ เช่น ได้รับเกียรติบัตรผู้บริหารดีเด่นสถานศึกษาต้นแบบ ฯลฯ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไกรสร เจียมทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนว

ทางการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารและเทคโนโลยี

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ford (1999) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำโรงเรียนศตวรรษที่ 21 พบว่า วิสัยทัศน์เกี่ยวกับผู้นำมีความสำคัญยิ่ง แต่การสื่อสารจะมีความสำคัญมากกว่า และทักษะองค์กรจำเป็นต้องมีการเน้นมากขึ้นในรายวิชาการเตรียมภาวะผู้นำ

Watson (2000) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับยุคโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นความสามารถของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ

Binkley (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลสำเร็จของการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนมัธยม พบว่าความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหาร และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

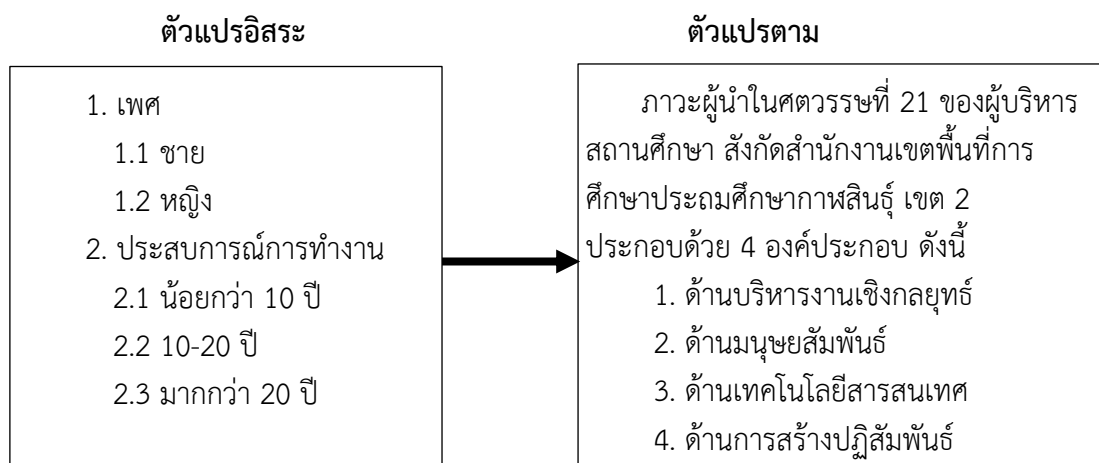
Gerly B. De Castro, Edward C. Jimenez (2022) คุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความสามารถด้านการสื่อสาร รับฟังข้อเสนอแนะของครูทำ

ให้การปฏิบัติงานของครูมีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจน มีความสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความสามารถบรรลุเป้าหมายในอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กร และพบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการนำกระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของฐนพร จันทน์มัน, ธีรวิฑูชาดาตันติโชค และณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง (2564), ไกรศร เจียมทอง (2561), วิชราภรณ์ กลิ่นภู และคณะ (2561), จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560), พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560), ลิขปนันท มั่งอณะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560), สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560), อรสา มาสิงห์ (2560), นวลปรารค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559), ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559), กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อูสาโท (2557), วิบูล จุง (2557), สาธิตา เสมอชีพ และปองสินวิเศษศิริ (2557), จรัญ บุญช่วย (2556), ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556), วิโรจน์ สารรัตน์ (2556), พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555), มันทนา กองเงินและสำเร็จอ่อนสัมพันธ์ (2555), ประสาร พรหมณา (2553), สุธาสินี สว่างศิริ (2553), Podolny (2015), Williams (2014), Badillo (2013) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จากทั้งหมด 166 โรงเรียน จำนวน 1,303 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1993) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.2 กำหนดองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ นำไปสู่การตั้งคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ในแต่ละองค์ประกอบแบ่งออกเป็น ดังนี้

- 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ
- 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ
- 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ
- 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ จำนวน 6 ข้อ

3.3.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

3.3.4 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item - objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ 1.00 ทุกข้อ

3.3.5 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมา

คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

3.3.6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ โดยจัดทำแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เสนอถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยส่งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE และให้ตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ หรือ 14 วัน ระหว่างวันที่ 14-27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 และเมื่อเลยกำหนดวันที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามทางช่องทางออนไลน์อีกครั้ง ระหว่างวันที่ 1-7 มีนาคม พ.ศ. 2566

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 94.95

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ Independent Sample

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.95 ของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

* แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig. แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 282)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	158	56.00
	ชาย	124	44.00
2. ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	118	41.80
	10-20 ปี	113	40.10
	มากกว่า 20 ปี	51	18.10

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาได้แก่ 10-20 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 และมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.6

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม

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

ตารางที่ 4.2 สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.94	0.18	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.92	0.26	มากที่สุด
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.92	0.18	มากที่สุด
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.89	0.21	มากที่สุด
ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	4.92	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94, 4.92, 4.92 4.89 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.96	0.20	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม	4.94	0.23	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น	4.94	0.24	มากที่สุด
4. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม	4.94	0.25	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค	4.94	0.25	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.94	0.25	มากที่สุด
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.94	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.93	0.28	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	4.93	0.27	มากที่สุด
3. ผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร	4.93	0.27	มากที่สุด
4. ผู้บริหารรับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	4.92	0.29	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	4.91	0.29	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา	4.91	0.36	มากที่สุด
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.92	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.93 เท่ากัน ผู้บริหารรับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.91 เท่ากัน

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.98	0.18	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ	4.97	0.17	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม	4.94	0.28	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร	4.94	0.25	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.94	0.23	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	4.76	0.50	มากที่สุด
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.92	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 ผู้บริหารปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารมีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 เท่ากัน และผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่	4.94	0.29	มากที่สุด
2. ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม	4.94	0.26	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน	4.94	0.26	มากที่สุด
4. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป	4.94	0.26	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.91	0.31	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.89	0.33	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร	4.65	0.53	มากที่สุด
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.89	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่ ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็น ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 เท่ากัน ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 และผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65

4.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยจำนวน 2 ข้อดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบที แบบ Independent t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.89	0.19	4.88	0.22	0.612	0.723
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.92	0.20	4.96	0.17	-1.474*	0.006
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.90	0.28	4.94	0.24	-1.040*	0.053
4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.93	0.18	4.92	0.19	0.489	0.463
โดยรวม	4.91	0.17	4.92	0.17	-0.431	0.260

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) โดยรวม พบว่า ค่า t-test = -0.431 และค่า Sig. = 0.260 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ส่วนครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	SV	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.261	2	0.131	3.114*	0.046
	ภายในกลุ่ม	11.716	279	0.042		
	รวม	11.977	281			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	5.456*	0.005
	ภายในกลุ่ม	9.071	279	0.033		
	รวม	9.426	281			
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.309	2	0.155	2.401	0.093
	ภายในกลุ่ม	17.976	279	0.064		
	รวม	18.285	281			
4. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.022	2	0.011	0.331	0.718
	ภายในกลุ่ม	9.374	279	0.034		
	รวม	9.396	281			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.193	2	0.097	3.334*	0.037
	ภายในกลุ่ม	8.095	279	0.029		
	รวม	8.288	281			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวม พบว่า ค่า Sig = 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์และด้านมนุษยสัมพันธ์

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน 2 ด้าน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference Test) และทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.9 ถึงตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	การทำงาน	\bar{x}	4.92	4.93	4.86
โดยรวม	น้อยกว่า 10 ปี	4.92	-	-.011	.061*
	10-20 ปี	4.93	-	-	.073*
	มากกว่า 20 ปี	4.86	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และน้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	การทำงาน	\bar{x}	4.90	4.89	4.82
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	น้อยกว่า 10 ปี	4.90	-	.001	.080*
	10-20 ปี	4.89	-	-	.078*
	มากกว่า 20 ปี	4.82	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู้ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับ ประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู้ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และน้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษา ประณศีกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู้

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่	ประสบการณ์		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
21	การทำงาน	\bar{x}	4.95	4.97	4.87
ด้านมนุษยสัมพันธ์	น้อยกว่า 10 ปี	4.95	-	-.015	.082*
	10-20 ปี	4.97	-	-	.098*
	มากกว่า 20 ปี	4.87	-	-	-

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษา ประณศีกษาภาพสินธุ์ เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู้ โดยวิธี LSD พบว่า กลุ่มระดับ ประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู้ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อ ด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และน้อยกว่ากลุ่ม ประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี

สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศีกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษาประณศีกษา ภาพสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครู้ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครู้ที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน และมีสมมติฐานของการวิจัยดังนี้ 1) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน และ 2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ตัวแปรตามแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) และตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try-out) สำหรับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จะได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.89 ขั้นตอนต่อไปผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 297 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.95 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มโดยสถิติทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ตาม

สมมติฐานข้อที่ 1 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-finding) ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าอันดับแรก น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาคือ 10-20 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

5.1.3.1 ระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ

5.1.3.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค และผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.1.3.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร ผู้บริหารรับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา

5.1.3.4 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ ผู้บริหารปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ความชัดเจนภายในองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

5.1.3.5 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่ ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ส่วนครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สมมติฐานที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้านได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์และด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อทดสอบความแตกต่างด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และเมื่อทดสอบความแตกต่างด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีการนำหลักการบริหารงานเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ให้สนองตอบต่อการแข่งขันและความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ได้สอดคล้องกับวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิชญา ดำนิล และคณะ (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผล ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นรายด้าน ดังนี้

5.2.1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค และยังสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งได้สอดคล้องกับวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา สรุปผลการวิจัยว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน อยู่ในระดับมาก

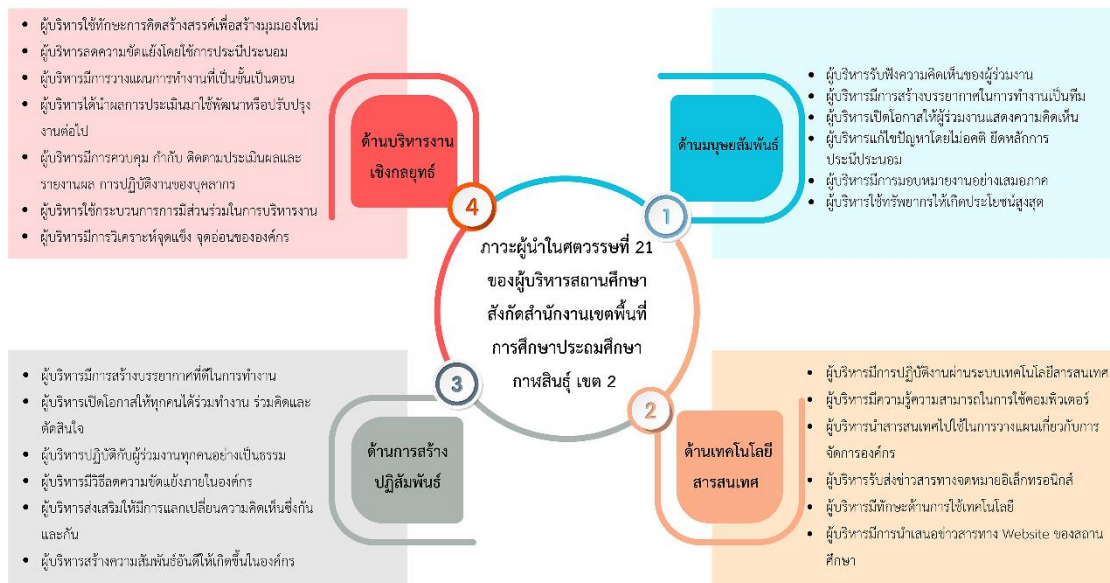
5.2.1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร รับส่งข่าวสารทางจดหมาย

อิเล็กทรอนิกส์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา ซึ่งได้สอดคล้องกับวิจัยของ คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ อีกทั้งปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม มีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งได้สอดคล้องกับวิจัยของ นฤมล คุณหาแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นผู้ใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่ สามารถลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอมวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน อีกทั้งนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป มีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสามารถวิเคราะห์จุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์กรได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อได้พิจารณาทางด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สามารถเรียงตามระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

5.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

5.2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นครุเพศชายหรือเพศหญิงก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารทั้งสองเพศมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะต้องบริหารงานให้เหมาะสมเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน ซึ่งอภิปรายได้ว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกันได้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานกับที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว มีความคิดเห็นและการรับรู้ถึงภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิษญา ด่านิล และคณะ (2558) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย นฤมล คูหาแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากขึ้นและนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง ควรหากลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3.1.2 ควรนำข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานศึกษาและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างและครอบคลุม

5.3.2.2 ควรทำวิจัยเรื่องนี้ในเขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท. (2557). กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
ดนตรีเอกขนนอกระบบ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 42(4), 9-11.
- กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ. (2558). *ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ภาพพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *เอกสารแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
- กระแสด ชนะวงค์. (2556). *ภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2565, จาก
<http://leadership-krasae.blogspot.com>.
- เกรียงไกร ชูระพันธ์ และคณะ. (2558). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย, *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์
มจร.*, 10(32), 20-21.
- จรัญ บุญช่วย. (2556). *เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน
2565, จาก knirun1.blogspot.com/2013/04/blog-post_26.html.
- ชัยยันต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการระดับ
ชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน :
ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ฐนพร จันทร์มัน, ชีรวิธ ธาดาตันติโชค และ ญัฐวรรณ พุ่มตียิ่ง. (2564). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่
21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาของ
รัฐ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 22(2), 211.
- ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน, *วารสารสารสนเทศ*, 16(1), 244-245.
- นวลปรานค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรม
ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*,
13(1), 62.
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่. *วารสาร มจร นคร
น่านปริทรรศน์*, 2(2), 131-141.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565, จาก
<http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf>.
- ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ. (2559). บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานนี้เป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 8(2), 101.

- พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ. (2555). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษา และห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 6(1), 191-192.
- พรชัย เจตามาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.kroobannok.com/83312>.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาดนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระพลากร สมมงคล และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 5(1), 209-210.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภารวี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มันทนา กองเงิน และสำโรง อ่อนสัมพันธ์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(2), 205-207.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 3(2), 187.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก, *วารสารสารสนเทศ*, 16(1), 132-135.
- ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในถิ่นทุรกันดานบนเขตพื้นที่สูง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 300-301.
- รวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21, *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15(2), 226-227.
- วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ. (2561). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 4(1), 283.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). *แนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. สงขลา: สำนักงานเลขาธิการคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิบูล จุง. (2557). *แนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่ควรมีสำหรับนักบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=wbj&month=09-2008&group=9>.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์าสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ; ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์าสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 LEADERSHIP FOR THE 21st CENTURY. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(1), 261-270.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7.
- สนุก สิงห์มาตร และคณะ. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2565. จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umtpoly/article/view/242847/164923>
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 6-7.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมมา ธนินธ์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติ การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม
- สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนราชวินิต. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(3), 646-648.
- สุธาสินี สว่างศิริ. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 23(2), 116.
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข. (2560). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 170.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และคณะ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรคน*, 7(5), 190.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2564*. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.kalasin2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี

อรสา มาสิงห์. (2560). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 13(2), 113.

อรสา มาสิงห์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 13(2), 112.

2. วิทยานิพนธ์

ไกรสร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

คณินันต์ กิจวิจิ. (2560). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิต*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์. (2559). *การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

พิชญา ดำนิล. (2558). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทิวธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

3. ภาษาอังกฤษ

Badillo. (2013). *21st Century Leadership Skills January : Ten skills of the future workforce*. Retrieved January 15, 2023, from <http://www.annbadillo.com/leadership/2013/01/>

Binkley, M. (2012). *Defining Twenty-First Century Skills*. Retrieved March 6, 2023, from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-2324-5_2

- Gerly B. De Castro, Edward C. Jimenez. (2022). *Attributes and 21st-Century Leadership Skills on Teachers Performance*. *Journal of Humanities and Social Sciences*, vol. 4, pp. 52-63.
- DoDEA 21. (2014). *Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved July 21, 2022, from https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/interactives/plf/story_html5.html.
- Ford, R. (1999). *Perception of Superintendents on Leadership Skills Traits of School Leader for the Twenty-first Century*. Retrieved July 26, 2022, from <https://www.proquest.com/openview/0bd248a8d3acc4b94d42ffd61eee177a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- George Couros. (2010). *The 21st Century Principal*. Retrieved June 2, 2022, from <http://connectedprincipals.com/archives/1663>.
- Grossman, F. K. (2011). Risk and resilience in young adolescent. *Journal of Youth and Adolescent*, 21, 259-550.
- Koontz and Odonnell. (2001). *Essentials of Management*. New York: Mcgraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Leithwood, Kenneth, Doris Jantzi and Alicia Fernandez. (1994). *Transformational Leadership and Teachers' Commitment to Change*. California: Corwin Press.
- Likert, Rensis. (1993). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Read Mc Nally.
- Northouse, Peter G. (2017). *Leadership Theory and Practice, second edition*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications. Inc.
- Podolny. (2015). *21st Century Skills: Success in Life: 6 C's plus Leadership*. Retrieved January 2, 2023, from <http://wanetusa.org/achieve-your-dream/21st-century-skills/>
- The Wallace Foundation. (2012). *The school principal as leader: Guiding schools to better teaching and learning*. Retrieved September 6, 2022, from www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/effective-principalleadership/Pages/The-SchoolPrincipal-as-Leader-Guiding-Schools-to-Better-Teaching-and-Learning.aspx.
- Watson, T.R. (2000). *Ways of Learning English: What Every Learner Needs to Know About Strategies*. Bangkok: Department of Applied Linguistics School of Liberal Arts, King Mongkut's University of Technology Thonburi.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นางสาวนฤมาศ พลทองมาก
วุฒิการศึกษา: ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
2. นายอรรถพงษ์ โทแสง
วุฒิการศึกษา: ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี
สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
3. นายอานันท์ กรมน้อย
วุฒิการศึกษา: ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

สำนักงาน.....บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน...โทร.....๐-๔๓๒๔-๑๘๕๕.....
 ที่.....อว.๗๙๑๔/๐๐๖๗.....วันที่.....๑๗.กุมภาพันธ์.๒๕๖๖.....
 เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....

เจริญพร นายอนันท์ กรมน้อย

ด้วย นางสาวอ้อยทิพย์ ไทยน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 กาฬสินธุ์ เขต ๒ (21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN
 PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
 ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
 ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
 ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ยินดี/ปรเมณี

อ.ก.ค.

20/ก.พ./๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๘/๓๗ หมู่ ๓๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๕ ๑๙๘๘ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๕ ๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๖๘

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางสาวนฤมาศ พลทองมาก

ด้วย นางสาวอ้อยทิพย์ ไทยน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต ๒ (21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจรรย์วัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๒/ระ เวินพลัว

๗๗๗

๒/๓/๖๖

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวอ้อยทิพย์ ไทยน้อย ๐๙๖๒๙๖๖๔๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

๘/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๕ ๑๔๘๘ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๕ ๑๕๐๒
www.mbus.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๖๘

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายอรรถพงษ์ โทแสง

ด้วย นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต ๒ (21st CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KALASIN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

พ.ร.อ.วิน/ลว
Ok.
2 / 3 / 66

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย ๐๙๖๒๙๖๔๑๔

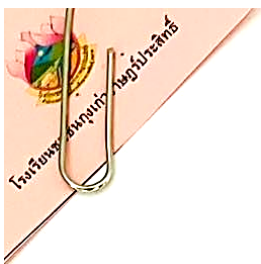
ภาคผนวก ค
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

รายการข้อความคิดเห็น	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านบริหารงานกลยุทธ์						
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
8. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
14. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

17. ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารรับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์						
20. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด และตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. ผู้บริหารมีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
โดยรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย



สพ.ภาพลีนธุ์ เขต 2 ๙๓๓
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย
 วิทยาเขตอีสาน
 อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร. ๐-๔๓๒๔ ๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔ ๑๕๐๒
 www.mbus.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๔๔๓

๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลีนธุ์ เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ภาพลีนธุ์ เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
 อีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาต
 ใช้หน่วยงานในสังกัดของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ติดต่อประสานงาน : นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย ๐๙๖๒๙๑๖๔๑๔

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	25

ภาคผนวก ฉ
หนังสืออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐ โทร. ๐ ๔๓๒๕ ๑๔๔๘ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๕ ๑๕๐๒ www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๕๓๔

๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๒๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอิสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตให้ครูหน่วยงานในสังกัดของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอิสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอิสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย ๐๙๖๒๕๑๖๔๑๔

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

() ชาย

() หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านบริหารงานกลยุทธ์						
1.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร					
2.	ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
3.	ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม					
4.	ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่					

5.	ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน					
6.	ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
7.	ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป					
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
8.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม					
9.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น					
10.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
11.	ผู้บริหารแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม					
12.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค					
13.	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
14.	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์					
15.	ผู้บริหารมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี					
16.	ผู้บริหารนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร					
17.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
18.	ผู้บริหารรับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์					
ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บริหารมีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา					
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์						
20.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
21.	ผู้บริหารปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม					
22.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิดและตัดสินใจ					
23.	ผู้บริหารมีวิธีลดความขัดแย้งภายในองค์กร					
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
25.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร					

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

นางสาวอ้อยทิพย์ ไทน้อย
นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความตามความเป็นจริงตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

📧 pukpui1003@gmail.com (ยังไม่แชร์) สลับบัญชี 🔒

ถัดไป
ล้างแบบฟอร์ม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ*

ชาย

หญิง

ประสบการณ์การทำงาน*

น้อยกว่า 10 ปี

10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

กลับ
ถัดไป
ล้างแบบฟอร์ม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ด้านบริหารงานกลยุทธ์*

	ระดับ 5 หมายถึง เห็น ด้วยมากที่สุด	ระดับ 4 หมายถึง เห็น ด้วยมาก	ระดับ 3 หมายถึง เห็น ด้วยปาน กลาง	ระดับ 2 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย	ระดับ 1 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย ที่สุด
ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมุมมองใหม่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีความคุ้มค่ากับติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ผู้บริหารได้นำ ผลการประเมิน มาใช้พัฒนา หรือปรับปรุง งานต่อไป	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

ด้านมนุษยสัมพันธ์*

	ระดับ 5 หมายถึง เห็น ด้วยมากที่สุด	ระดับ 4 หมายถึง เห็น ด้วยมาก	ระดับ 3 หมายถึง เห็น ด้วยปาน กลาง	ระดับ 2 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย	ระดับ 1 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย ที่สุด
ผู้บริหารมีการ สร้างบรรยากาศ ในการทำงาน เป็นทีม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ร่วม งานแสดง ความคิดเห็น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารรับฟัง ความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารแก้ไข ปัญหาโดยไม่ อคติ ยึดหลัก การ ประนีประนอม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีการ มอบหมายงาน อย่างเหมาะสม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารใช้ ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์ สูงสุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ *

	ระดับ 5 หมายถึง เห็น ด้วยมากที่สุด	ระดับ 4 หมายถึง เห็น ด้วยมาก	ระดับ 3 หมายถึง เห็น ด้วยปาน กลาง	ระดับ 2 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย	ระดับ 1 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย ที่สุด
ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถใน การใช้ คอมพิวเตอร์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีทักษะ ด้านการใช้ เทคโนโลยี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารนำ สารสนเทศไปใช้ ในการวางแผน เกี่ยวกับการ จัดการองค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีการ ปฏิบัติด้านผ่าน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารรับส่ง ข่าวสารทาง จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีการนำ เสนอข่าวสาร ทาง Website ของสถานศึกษา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์*

	ระดับ 5 หมายถึง เห็น ด้วยมากที่สุด	ระดับ 4 หมายถึง เห็น ด้วยมาก	ระดับ 3 หมายถึง เห็น ด้วยปาน กลาง	ระดับ 2 หมายถึง เห็น ด้วยน้อย	ระดับ 1 หมายถึง เห็น ด้วยน้อยที่สุด
ผู้บริหารมีการ สร้าง บรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารปฏิบัติ กับผู้ร่วมงาน ทุกคนอย่าง เป็นธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ทุก คนได้ร่วม ทำงาน ร่วมคิด และตัดสินใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารมีวิธ ีลดความขัด แย้งภายใน องค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารสง เสริมให้มีการ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ผู้บริหารสร้าง ความสัมพันธ์ อันดีให้เกิดขึ้น ในองค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กลับ

ส่ง

ล้างแบบฟอร์ม

ภาคผนวก ซ
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มตัวอย่าง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

		gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	124	44.0	44.0	44.0
	หญิง	158	56.0	56.0	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

		experience			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	118	41.8	41.8	41.8
	10 - 20 ปี	113	40.1	40.1	81.9
	มากกว่า 20 ปี	51	18.1	18.1	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านกลยุทธ์	282	3.43	5.00	4.8855	.20645
ด้านมนุษย์	282	3.50	5.00	4.9433	.18315
ด้านเทคโนโลยี	282	3.33	5.00	4.9214	.25509
ด้านปฏิสัมพันธ์	282	3.50	5.00	4.9214	.18286
รวมทุกด้าน	282	3.44	5.00	4.9166	.17174
Valid N (listwise)	282				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
s1	282	3	5	4.65	.534
s2	282	3	5	4.89	.329
s3	282	3	5	4.94	.259
s4	282	3	5	4.94	.285
s5	282	3	5	4.94	.261
s6	282	3	5	4.91	.309
s7	282	3	5	4.94	.259
ด้านกลยุทธ์	282	3.43	5.00	4.8855	.20645
Valid N (listwise)	282				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
h1	282	4	5	4.94	.232
h2	282	4	5	4.94	.238
h3	282	4	5	4.96	.202
h4	282	3	5	4.94	.253
h5	282	3	5	4.94	.253
h6	282	3	5	4.94	.253
ด้านมนุษย์	282	3.50	5.00	4.9433	.18315
Valid N (listwise)	282				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
t1	282	3	5	4.93	.271
t2	282	4	5	4.91	.285
t3	282	3	5	4.93	.271
t4	282	3	5	4.93	.278
t5	282	3	5	4.92	.287
t6	282	2	5	4.91	.356
ด้านเทคโนโลยี	282	3.33	5.00	4.9214	.25509
Valid N (listwise)	282				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
i1	282	3	5	4.98	.177
i2	282	3	5	4.94	.280
i3	282	4	5	4.97	.176
i4	282	3	5	4.94	.247
i5	282	4	5	4.94	.232
i6	282	3	5	4.76	.498
ด้านปฏิสัมพันธ์	282	3.50	5.00	4.9214	.18286
Valid N (listwise)	282				

Group Statistics					
	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านกลยุทธ์	ชาย	124	4.8940	.19007	.01707
	หญิง	158	4.8788	.21882	.01741
ด้านมนุษย์	ชาย	124	4.9247	.20202	.01814
	หญิง	158	4.9578	.16607	.01321
ด้านเทคโนโลยี	ชาย	124	4.9032	.27718	.02489
	หญิง	158	4.9357	.23625	.01879
ด้านปฏิสัมพันธ์	ชาย	124	4.9274	.17556	.01577
	หญิง	158	4.9167	.18881	.01502
รวมทุกด้าน	ชาย	124	4.9116	.16842	.01512
	หญิง	158	4.9205	.17473	.01390

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper

ด้าน กลยุทธ์	Equal variances assumed	.126	.723	.612	280	.541	.01517	.02480	-.03364	.06398
	Equal variances not assumed			.622	277.088	.534	.01517	.02438	-.03283	.06316
ด้านมนุษย์	Equal variances assumed	7.677	.006	-1.509	280	.133	-.03307	.02192	-.07623	.01008
	Equal variances not assumed			-1.474	236.04	.142	-.03307	.02244	-.07729	.01114
ด้าน เทคโนโลยี	Equal variances assumed	3.770	.053	-1.060	280	.290	-.03243	.03060	-.09266	.02780
	Equal variances not assumed			-1.040	241.68	.300	-.03243	.03119	-.09387	.02901
ด้าน ปฏิสัมพันธ์	Equal variances assumed	.541	.463	.489	280	.625	.01075	.02197	-.03249	.05400
	Equal variances not assumed			.494	272.04	.622	.01075	.02178	-.03212	.05362
รวมทุก ด้าน	Equal variances assumed	1.275	.260	-.431	280	.667	-.00889	.02063	-.04951	.03172
	Equal variances not assumed			-.433	268.48	.665	-.00889	.02054	-.04934	.03155

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านกลยุทธ์	Between Groups	.261	2	.131	3.114	.046
	Within Groups	11.716	279	.042		
	Total	11.977	281			
ด้านมนุษย์	Between Groups	.355	2	.177	5.456	.005
	Within Groups	9.071	279	.033		
	Total	9.426	281			
ด้าน เทคโนโลยี	Between Groups	.309	2	.155	2.401	.093
	Within Groups	17.976	279	.064		
	Total	18.285	281			

ด้าน ปฏิสัมพันธ์	Between Groups	.022	2	.011	.331	.718
	Within Groups	9.374	279	.034		
	Total	9.396	281			
รวมทุกด้าน	Between Groups	.193	2	.097	3.334	.037
	Within Groups	8.095	279	.029		
	Total	8.288	281			

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) experience	(J) experience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านกลยุทธ์	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	.00186	.02697	.945	-.0512	.0550
		มากกว่า 20 ปี	.08000*	.03434	.021	.0124	.1476
	10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.00186	.02697	.945	-.0550	.0512
		มากกว่า 20 ปี	.07813*	.03457	.025	.0101	.1462
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.08000*	.03434	.021	-.1476	-.0124
		10 - 20 ปี	-.07813*	.03457	.025	-.1462	-.0101
ด้านมนุษย์	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	-.01557	.02373	.512	-.0623	.0311
		มากกว่า 20 ปี	.08270*	.03022	.007	.0232	.1422
	10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.01557	.02373	.512	-.0311	.0623
		มากกว่า 20 ปี	.09827*	.03042	.001	.0384	.1581
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.08270*	.03022	.007	-.1422	-.0232
		10 - 20 ปี	-.09827*	.03042	.001	-.1581	-.0384
ด้านเทคโนโลยี	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	-.01746	.03341	.602	-.0832	.0483
		มากกว่า 20 ปี	.07502	.04254	.079	-.0087	.1588
	10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.01746	.03341	.602	-.0483	.0832
		มากกว่า 20 ปี	.09249*	.04282	.032	.0082	.1768
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.07502	.04254	.079	-.1588	.0087
		10 - 20 ปี	-.09249*	.04282	.032	-.1768	-.0082
ด้าน ปฏิสัมพันธ์	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	-.01690	.02413	.484	-.0644	.0306
		มากกว่า 20 ปี	.00349	.03072	.910	-.0570	.0640
	10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.01690	.02413	.484	-.0306	.0644
		มากกว่า 20 ปี	.02039	.03092	.510	-.0405	.0813
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.00349	.03072	.910	-.0640	.0570
		10 - 20 ปี	-.02039	.03092	.510	-.0813	.0405
รวมทุกด้าน	น้อยกว่า 10 ปี	10 - 20 ปี	-.01146	.02242	.610	-.0556	.0327
		มากกว่า 20 ปี	.06109*	.02854	.033	.0049	.1173
	10 - 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.01146	.02242	.610	-.0327	.0556
		มากกว่า 20 ปี	.07255*	.02873	.012	.0160	.1291
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.06109*	.02854	.033	-.1173	-.0049
		10 - 20 ปี	-.07255*	.02873	.012	-.1291	-.0160

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นางสาวอ้อยทิพย์ ไทยน้อย
- วัน เดือน ปีเกิด : 10 มีนาคม พ.ศ. 2539
- ชาติภูมิ : จังหวัดขอนแก่น
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 4 หมู่ 14 ตำบลละหานนา อำเภอแวงน้อย
จังหวัดขอนแก่น 40230
- สถานที่ทำงาน : ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์
: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
- การศึกษา**
- พ.ศ. 2557 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนท่านางแนว
วิทยายน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- พ.ศ. 2562 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- พ.ศ. 2566 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
- หน้าที่การงานปัจจุบัน**
- พ.ศ. 2563-2565 : ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์
: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
- พ.ศ. 2565-2566 : ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนชุมชนกุงเก่าราษฎร์ประสิทธิ์
: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2