



ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP IN THE 4.0 ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING THE EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE SAKON NAKHON

BY
SONGWIT SUWANCHAIROP

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

January 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุเมธนา หาญสุรีย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งแนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายมงคลชัย รัตน์อ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดร.ยงค์ยuth เชื้อนขันธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ดร.สมใจ อุดมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวิทยานุกูล ดร.ประจักษ์ เข้มไคร้ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา นายธนปกรณ์ อวนบ้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม นายพัสกร ทวีกิตติเกษม รองผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาผู้ให้กำเนิด และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	ทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.จินดา ลาโพธิ์ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ และศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอนจำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนก 0.40 – 0.89 และประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 มีค่าอำนาจจำแนก 0.58 – 0.82 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 72.00
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีแผน/กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และบุคลากรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ 2) ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสื่อสารกันเชิงบวก 3) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และก้าวทันเทคโนโลยี 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและก้าวทันทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และ 5) ด้านการกล้าตัดสินใจ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจในการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของสถานศึกษา

TITLE	School Administrators Leadership in the 4.0 Era Affecting the School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Songwit Suwanchairop
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this research were: to examine the level, to compare, to find out the relationship and to identify the predictive power of School Administrators Leadership in the 4.0 Era and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon; and to establish the guidelines for developing School Administrators Leadership in the 4.0 Era Affecting the School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The samples consisted of a total of 335 participants including 77 school administrators and 258 teachers in schools under the Office of Secondary Education Service Area Sakon Nakhon in the 2023 academic year. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning School Administrators Leadership in the 4.0 Era with the reliability of 0.97 and discrimination of 0.40 – 0.89 and School Effectiveness with the reliability of 0.96 and discrimination of 0.58 – 0.82. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), F – test (One – Way ANOVA), Pearson Product–Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The School Administrators Leadership in the 4.0 Era and School Effectiveness as a whole at a highest level.

2. The School Administrators Leadership in the 4.0 Era and School Effectiveness with different position, work experience and school sizes, as whole were different at a statistical significance of the .01 level.

5. The School Administrators Leadership in the 4.0 Era and School Effectiveness, as a whole had a positive relationship at the statistical significance of the .01 level.

6. The School Administrators Leadership in the 4.0 Era comprised five aspects. The five factors were able to predict the School Effectiveness at the statistical significance of the .01 level. The said factors comprised: In terms of having both academic and professional knowledge (X_4), In terms of having communication skills (X_3), Keeping up with changes in the world (X_2), vision (X_1) and the courage to make decisions (X_5). Together they were able to predict 72.00 percent.

7. The guidelines for developing School Administrators Leadership in the 4.0 Era Affecting the School Effectiveness involved five aspects: 1) In terms of having both academic and professional knowledge; Executives should have plans/activities for self-development. Develop teachers and personnel both academically and professionally. 2) In terms of having communication skills; Administrators should promote and support teachers and personnel to communicate positively. 3) Keeping up with changes in the world; Executives must be able to adapt to the situation and keep up with technology. 4) vision; Executives should have a forward vision and be able to keep up with the changes in society that are changing rapidly and 5) the courage to make decisions; Executives should study information to make decisions. and can make correct decisions.

Keywords: School Administrators Leadership in the 4.0 Era, School Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	คำถามของการวิจัย 4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
	สมมติฐานของการวิจัย 6
	ความสำคัญของการวิจัย 7
	ขอบเขตของการวิจัย 7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย 9
	นิยามศัพท์เฉพาะ 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15
	ภาวะผู้นำยุค 4.0 15
	ความหมายของภาวะผู้นำ 16
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ 16
	ทฤษฎีภาวะผู้นำ 19
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0 31
	ประสิทธิผลของสถานศึกษา 61
	ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา 61
	ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา 62
	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 63
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 73
	ข้อมูลทั่วไป 73

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิสัยทัศน์	75
พันธกิจ	75
เป้าประสงค์	76
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	77
งานวิจัยในประเทศ	77
งานวิจัยต่างประเทศ	84
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	89
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	102
ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา	103
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	177
ความมุ่งหมายของการวิจัย	177
สมมุติฐานของการวิจัย	178
วิธีดำเนินการวิจัย	179
สรุปผลการวิจัย	182
อภิปรายผลการวิจัย	186
ข้อเสนอแนะ	195
บรรณานุกรม	199
ภาคผนวก	211
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	213
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	219
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	239
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	251
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	261

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ภาคผนวก จ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม	
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง	267
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา	271
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	275
ประวัติย่อของผู้วิจัย	275

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0 40
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก 91
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง 92
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ 94
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 108
6	ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม 110
7	ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ 111
8	8 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก 112
9	ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร 113
10	ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ 115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกล้าตัดสินใจ	116
12 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	117
13 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ	118
14 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ	119
15 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล	120
16 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป	121
17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ...	123
19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	124
20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	126
21 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ...	128
22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	129
23 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	132
24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	135
26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	136
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากตัวแปรทั้งหมด	138
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม	139
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	140
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	141
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	142
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม	144
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ	145
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ	146
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	147
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป	148
38 ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	150
39 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมี วิสัยทัศน์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	153

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ 157	157
41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมี ความสามารถด้านการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 162	162
42 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมี ความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 167	167
43 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการ กล้าตัดสินใจตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 172	172
44 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร 253	253
45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร 257	257

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	263
47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	265

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	40
2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ	277
3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์	277
4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายมงคลชัย รัตนอ่อน	278
5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายชลารุช สามาอาพัฒน์	278
6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ยงคยุทธ เชื้อนรินทร์	279
7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.สมใจ อุดมศรี	279
8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร	280
9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายธนปกรณ์ อ้วนป่อง	280
10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ภิญโญ ทองเหลา	281
11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายพัลกร ทวีกิตติเกษม	281

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเข้าสู่ยุคที่ประเทศไทยต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง ไม่ต้องพึ่งจากต่างชาติ ซึ่งเป็นโจทย์ที่ท้าทายสูงมาก ๆ ทำอย่างไรเราจะพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองได้ทั้ง ๆ ที่เรามีทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศมากมาย (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2559, หน้า 1) กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบาย “การศึกษา 4.0” เป็นการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งจากปัญหาต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น เศรษฐกิจล้มเหลว การเมืองล้มแล้ว สังคมล้มเหลว หรือทุก ๆ ปัญหาที่ล้มเหลวต่างก็โทษการศึกษาล้มเหลว ตรงกันข้ามกับไทยแลนด์ 4.0 ที่มีเป้าหมายต้องการให้ประเทศไทยมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง แต่หลักสูตร การศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่ตอบสนองเป้าหมายของไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและปรับหลักสูตรมาตลอดกว่า 50 ปี ถึงเวลาแล้วที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ เพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมของประเทศ (โพยม จันทร์น้อย, 2556, หน้า 8)

ผู้นำในยุคการศึกษา 4.0 คือ ผู้มีบทบาทสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับมือกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0 เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการ บริหารงานแล้ว จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งค่านิยม ความเชื่อ ประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงนโยบาย สังคม เศรษฐกิจและ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของ

ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาอันจะส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ศศิธรดา แพงไทย, 2559, หน้า 15)

ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทที่เคยแค่ทำหน้าที่บริหารจัดการและสั่งการ เพื่อให้ทีมงานดำเนินการตามเป้าหมายนั้นไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว ผู้บริหารต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้นำเพื่อการปฏิรูป ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถและทำให้คนเก่ง ทำงานตามความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 จะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีการบริหารงานที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเปรียบเสมือนความสามารถที่สำคัญขององค์กร กล่าวคือ เป็นความสามารถของผู้นำในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยคน ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้จากทีมงานที่ผู้นำมีภาวะผู้นำที่นำไปสู่การกระตุ้นและชักชวนให้ทีมงานนั้นมีความยินดีที่จะร่วมงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงได้ (ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์, 2559, หน้า 40)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 เป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานในยุคการศึกษา 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดทิศทางองค์กร ประกอบด้วย การกำหนด เป้าหมายองค์กร การทำงานเป็นทีม และมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การแก้ปัญหาที่ ซับซ้อน ประกอบด้วย การประเมินปัญหา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาขีด ความสามารถให้กับองค์กร
- 3) การสื่อสารประกอบด้วย ความสามารถในการพูดและการเขียน
- 4) การพัฒนาตนเอง

และบุคลากรประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรและการเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนในตนเอง (NASSP, 2014, p. 62)

ประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกที่ดีของโรงเรียน โดยพิจารณาจาก ตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991, p. 254) โดยประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป ได้ถ้าไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ ช่วยตรวจสอบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประเมินผลสำเร็จ กับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวัง ขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล (จตุรภัทร ประทุม, 2559, หน้า 32)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจุดมุ่งหมายในการบริหาร การศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยจึงกำหนด เป้าประสงค์ คือ 1) ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี พลอดคล้องเพศติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข 2) ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตาม ศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิภาพ 5) สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2563) ซึ่งการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาดังกล่าวขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย

โดยเฉพาะวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือผู้นำที่จะต้องมีการนำในการจัดการศึกษา ให้บรรลุ วัตถุประสงค์

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะ ผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรง ตำแหน่งต่างกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 และประสิทธิผลของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
6. มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่
2. เป็นสารสนเทศสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต่อไป
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางยกระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำยุค 4.0 ที่ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำยุค 4.0 ได้ 5 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากงานวิจัยของ พสุ เดชะรินทร์ (2562, หน้า 10); สารีศา เจนเข้ว่าและเสวียน เจนเข้ว่า (2560, หน้า 268); ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 162 – 163); พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย (2561, หน้า 50); ชัยศักดิ์ สุกระกาญจน์ (2563, หน้า 20); พรชัย เจตมานน (2563, หน้า 40); Global Center for Digital Business Transformation (2015, p. 25) คือ

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

1.1.2 การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

1.1.3 การมีความสามารถในการสื่อสาร

1.1.4 การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

1.1.5 การกล้าตัดสินใจ

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122) ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 การบริหารงานวิชาการ

1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 การบริหารงานบุคคล

1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,556 คน
จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 77 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,478 จากทั้งหมด 45
โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2566
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน
335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอน จำนวน
258 คน จาก โรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่ม
ตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วย
การสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.3.2 10 – 20 ปี

1.3.3 มากกว่า 20 ปี

2. ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 การมีวิสัยทัศน์

2.1.2 การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

2.1.3 การมีความสามารถในการสื่อสาร

2.1.4 การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

2.1.5 การกล้าตัดสินใจ

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

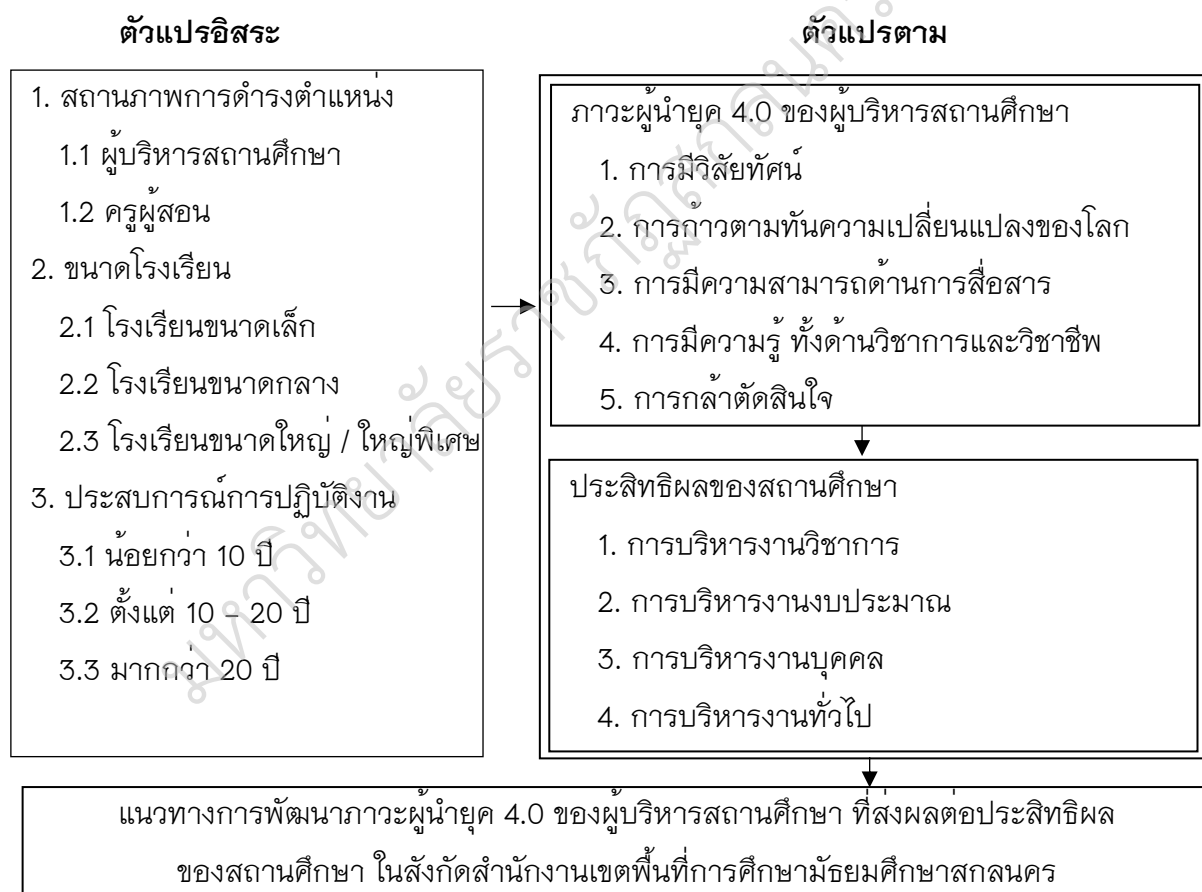
2.2.3 การบริหารงานบุคคล

2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาของ พสุ เดชะรินทร์ (2562); สาริศา เจนเขว่า และเสวียน เจนเขว่า (2560); ถวิล อรัญเวศ (2560); พระมหาพรพงศ์ กุศลชโย (2561); ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์ (2563); พรชัย

เจดามาน (2563) Global Center for Digital Business Transformation (2015) ซึ่งพบว่ามี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก 3) การมีความสามารถด้านการสื่อสาร 4) การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และ 5) การกล้าตัดสินใจ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 – 122) ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการเฝ้าคิด เฝ้าคน และเฝ้างานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน

1.2 การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่มีการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกโดยปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตและสังคมมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์

1.3 การมีความสามารถด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอด ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ให้ข่าวสารและผู้รับข่าวสาร

1.4 การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ได้จากการเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นและสามารถใช้ความรู้นั้น เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ ความรู้รอบตัว ความรู้ในสาขาวิชาชีพ และความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น

1.5 การกล่าวดัดสันใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการสร้างทางเลือกการดำเนินงานไว้หลาย ๆ ทาง โดยผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินทางเลือกที่หลากหลาย เหล่านั้นเพื่อเลือกทางที่ดีที่สุดเพื่อไปดำเนินงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยพิจารณามาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการการบริหารงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากภายนอก สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของบุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเอกสารงบประมาณและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา การระดมทุนการศึกษางานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง

การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน รายงานการวางแผนพัสดุการบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้อ่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพงานทะเบียน ประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การดำเนินงานธุรการ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ เลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปี

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำยุค 4.0

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ มีนักวิชาการ ให้แนวคิด อธิบาย นิยามความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้ดังต่อไปนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552, หน้า 6) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ

ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ไชยา ภวระบุตร (2555, หน้า 275) ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นราวิทย์ นาควิเวก (2560, หน้า 2) ผู้นำในยุค 4.0 หมายถึง ภาวะผู้นำยุคของการบริหารจัดการคนให้ดูแลคน เป็นเรื่องของความเชื่อของคุณค่าในความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวทุกคน ผู้นำต้องเปลี่ยนเป็นผู้อำนวย หมายถึง ผู้อำนวยการเรียนรู้หรือคอยอำนวยความสะดวกในทุก ๆ เรื่อง เพื่อให้คนทำงานสามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง

สาคร สุขศรีวงศ์ (2563, หน้า 24) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวบุคคลปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ถือว่าเป็นภารกิจการนำพาบุคลากรในองค์กร เดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันยิ่งใหญ่ ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค คุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึงและเกิดการมีวัฒนธรรมมาภิบาลของแบบอย่างที่ดีและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งตน ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553, หน้า 64) กล่าวว่า การขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การในยุคประเทศไทย 4.0 ให้สำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือเป็นกุญแจของความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากทั้งต่างประเทศและในประเทศ ที่ยืนยันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจผลการปฏิบัติงานของบุคคลและของกลุ่มหรือทีม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเป็นพลเมืองดีขององค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงความไว้วางใจและภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์การ

ธนัญญา ประจงใจ (2557, หน้า 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจ การสั่งการ และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2561, หน้า 41) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาแบบเดิมในประเทศไทยสู่การศึกษา 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารให้เกิดระบบการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรจะมีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานในยุคการศึกษา 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authenticity Leadership) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ทั้งนี้ภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภทยังมีความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ตลอดจนการนำนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยอาศัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และยังเป็นตัวหนุนเสริมให้พลังแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้ชีวิตมุ่งไปข้างหน้า เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนต่อไป หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภทแล้วจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของยุคการศึกษา 4.0 ต่อไป

สุกัญญา รอดระกำ (2560, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา ตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของ สถานศึกษาแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมั่นนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีแล้วต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน ให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผล ในวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

พระครูสุนทรวัชรกิจ (2563, หน้า 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดี อันพึงประสงค์ในยุค 4.0 นั้น จะไม่ใช่ผู้ที่คอยสั่งการอีกต่อไป แต่จะเป็นผู้นำที่คอยส่งเสริม สนับสนุนให้ลูกน้องแต่ละคนสามารถทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จรวมถึงการคิด สิ่งใหม่ ๆ การนำเอาคุณค่าที่มีในตัวพนักงานมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมทันสมัยมีการ ประยุกต์ Digital Life อันทรงคุณค่า ต้องสร้างมาเพื่อให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่าง อย่างยั่งยืน จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำยุค 4.0 สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการศึกษาในยุค 4.0 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาแบบเดิม ในประเทศไทยสู่การศึกษา 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารให้เกิดระบบการศึกษา

ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ สามารถแบ่งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามระยะการพัฒนาได้ดังนี้ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีแนวคิดที่ว่าคนบางคนเกิดมาเพื่อการเป็นผู้นำ ตัวอย่างของบุคคลที่ยิ่งในอดีตเช่น Gandhi, Churchill, Kennedy, King, Mandela, Napoleon, Reagan, Franklin, Eleanor Roosevelt และ Thatcher ซึ่งภายใต้ความเชื่อพื้นฐานนี้ สามารถสร้างมุมมองที่เรียกว่าทฤษฎีบุคคลที่ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theories) ซึ่งเชื่อว่าผู้ที่เป็ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (สวัณน์ จุลสุวรรณ, 2562, หน้า 10)

อำนวย โปรงทอง (2556, หน้า 20) แนวคิดคุณลักษณะของผู้นำ (Leadership Trait) เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในการค้นพบคุณลักษณะของคนที่เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ทฤษฎีกลุ่มนี้เรียกว่า “คุณสมบัติของผู้นำที่ยิ่งใหญ่” (Great man Theory) ได้มีการศึกษาวิจัยคุณลักษณะ ส่วนตัวของผู้นำว่ามีคุณสมบัติอะไรบ้างที่สร้างความสำเร็จให้ผู้นำ ซึ่งจะได้คุณสมบัติรวม (Universal traits) ออกมาแล้วดำเนินการหาคนที่มึลักษณะดังกล่าวมาทำงานหรือพัฒนา ผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่มีลักษณะที่จะทำงานให้สำเร็จได้คุณลักษณะเฉพาะที่ใช่ว่า ผู้นำจะทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย (Physical) เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก ท่าทางและกำลัง ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personal) อันได้แก่ การเปิดเผยตัว ความคิดริเริ่ม ทักษะความสามารถ (Skills and Abilities) ได้แก่ ความรู้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ความสามารถและปัจจัยทางสังคม (Social Factors) เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคล การเข้าสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

Bass (1990) (อ้างถึงใน สวัณน์ จุลสุวรรณ, 2562, หน้า 50) ได้ศึกษางานวิจัยตั้งแต่ ปี 1918 – 1970 มากกว่า 163 เรื่อง และสรุปว่าภาวะผู้นำจะมี

คุณลักษณะที่เฉพาะ 6 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) บุคลิกภาพ (Personality) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Task – related Characteristics) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (Physical Characteristics)

ประกอบด้วย ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งการศึกษาต่อมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพกับกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน

2. คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม (Social Background)

ประกอบด้วย การศึกษาสถานะทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงสถานะทางสังคมพบว่า บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีจะทำให้เกิดการได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานะของความเป็นผู้นำ และจะสามารถก้าวเข้าสู่ผู้นำในระดับที่สูงได้มากกว่าผู้ที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่ำกว่า และผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำได้มากกว่า

3. คุณลักษณะสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability)

พบว่า ผู้ที่มีความรู้ มีดุลยพินิจในการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อสารที่คล่องแคล่ว มีไหวพริบดี ซึ่งสิ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ

4. คุณลักษณะบุคลิกภาพ (Personality)

คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพที่ต้องนำมาศึกษาในเรื่องของความเป็นผู้นำ พบว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำทางด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ความอดทนต่อสภาพการณ์อันตรึงเครียด การควบคุมอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความกระฉับกระเฉง ตื่นตัว ความเป็นผู้ริเริ่ม ความสามารถในการปรับตัว และความเป็นบุคคลที่มีบุคลิกเปิดเผย

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Task – related Characteristics)

พบว่าคุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย แรงขับที่ต้องการความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การมุ่งมั่นต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูงต่อความสำเร็จ และเป็นผู้ริเริ่ม

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) พบว่า

คุณลักษณะที่สำคัญประกอบด้วย การได้รับความนิยม มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความตั้งใจ การให้ความร่วมมือ ชอบมีส่วนร่วมในสังคม และการเป็นนักการทูต ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมาเป็นคุณลักษณะที่มีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และการแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสามารถยืดหยุ่นได้

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่ยังไม่สามารถตอบคำถามในบางเรื่องได้ และการพบข้อขัดแย้งในแต่ละคุณลักษณะดังกล่าว ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริง โดยกลุ่มนักวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อศึกษาว่าบุคคลที่เป็นผู้นำ “ทำอะไรบ้าง” และ “ทำอย่างไร” โดยนักวิจัยกลุ่มนี้ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องใช้พฤติกรรมในการนำเพื่อทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และพฤติกรรมในการนำที่ค้นพบนั้นสามารถที่จะนำไปใช้ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ นักวิจัยกลุ่มนี้ได้พยายามศึกษารูปแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการนำ (Lead) เพื่อจะได้นำไปพัฒนาบุคคลให้มีรูปแบบพฤติกรรมตามที่ต้องการและนำไปสู่การได้ผู้นำที่มีคุณภาพ ซึ่งสมมติฐานนี้มีความเชื่อตรงกันข้ามกับสมมติฐานแรกมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถที่จะสร้างขึ้นได้ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่หลากหลาย (สวธัมน์ จุลสุวรรณ์, 2562, หน้า 10) สรุปได้ดังนี้

จากผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา โดย Lewin and white ได้จำแนกแบบหรือพฤติกรรมของผู้นำโดยพิจารณาจากการที่ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) มากน้อยเพียงใด ซึ่งจากการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. แบบอิตาธิปไตย หรือแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามและแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับผู้นำ มีการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader หรือ Participative Leader) ผู้นำแบบนี้ จะยินยอมให้สมาชิกภายในกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นและการ

ปรึกษาหารือร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำจะยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. แบบตามสบาย (Laissez – faire หรือ Free Rein)

ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตัวเอง โดยที่ผู้นำจะไม่พยายามเข้าไปควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเสมือนปราศจากการควบคุม ผู้นำอาจจะมิใช้อำนาจหน้าที่เพียงเล็กน้อยหรือมิได้ใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชา การศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอในปี ค.ศ. 1945 ได้มีการ

สร้างแบบสอบถามที่อธิบายถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เรียกว่า Leader Behavior

Description Questionnaire: LBDQ เก็บข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ได้สรุป

พฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 ด้าน คือผู้นำที่เน้นคน (Consideration Structure) และผู้นำที่เน้นงาน (initiative Structure) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นคน ผู้นำในด้านนี้ จะให้ความสนใจต่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ความเป็นมิตร ยอมรับและเคารพความคิดเห็นและความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทาง พร้อมทั้งจะดูแลและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นอยู่ที่ดี

2. พฤติกรรมที่เน้นงาน ผู้นำในด้านนี้ จะกำหนดบทบาทรูปแบบในการทำงานที่ดี กระบวนการทำงานและตารางเวลาในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมุ่งเน้นประเด็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

นักวิจัยได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำ ได้ 4 แบบ คือ ให้บรรลุเป้าหมาย

1. แบบเน้นสัมพันธภาพกับคนสูง เน้นการทำงานสูง
2. แบบเน้นสัมพันธภาพกับคนสูง เน้นการทำงานต่ำ
3. แบบเน้นสัมพันธภาพกับคนต่ำ เน้นการทำงานต่ำ
4. แบบเน้นสัมพันธภาพกับคนต่ำ เน้นการทำงานสูง

จากผลการวิจัยสรุปว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นคนสูง – เน้นงานสูงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบผู้นำแบบอื่น

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน เกิดขึ้นในระยะเวลาใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ใช้วิธีการแตกต่างกันโดย โรเบิร์ต แทนเนนบูม (Robert Tananenbuam) และวอร์เรน ชมิดท์ (Waren H. Schmid) ได้พัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า

“ทางเลือกของพฤติกรรมผู้นำ” ด้วยการเปรียบเทียบพฤติกรรมของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพไม่มีประสิทธิภาพทางเลือกมีทั้งหมด 7 ทางเลือก ทางเลือกชายสุดผู้นำจะมีพฤติกรรมเป็นลักษณะอำนาจนิยมมากที่สุด ค่อย ๆ ลดมาจนถึงทางเลือกที่ 7 ขวาสุด ซึ่งมีความเป็นประชาธิปไตยสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มุ่งสร้างทีมงาน เรียก “ผู้นำที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง” (Employee – centered leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าจะให้ความสำคัญกับคนละที่งานน้อยกว่า แต่จะให้ความสำคัญกับการควบคุมงาน ตามกำหนดเวลา การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมากที่สุด

การศึกษาของมหาวิทยาลัยเท็กซัส “ตาสายแห่งการจัดการ” เป็นการศึกษาพฤติกรรมทางการบริหาร โดยโรเบิร์ต เบลค (Robert Blake) และเจน มูตัน (Jane Mouton) ซึ่งมีพื้นฐานของการศึกษา

จากมหาวิทยาลัยโอไฮโอและมิชิแกน ได้กล่าวถึง พฤติกรรมเป็น 2 มิติ คือ ผู้นำที่สนใจคน (Concern for people) และผู้นำที่สนใจงาน (Concern for production) มีที่นำสนใจมี 5 รูปแบบ คือ

1. ผู้นำแบบอ่อนด้อยหรือย่ำแย่ (impoverished Leader) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานอยู่ในระดับต่ำ มักปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจกันเองและไม่ใส่ใจในกระบวนการทำงาน
2. ผู้นำแบบใช้อำนาจหน้าที่ (Authority – compliance Leader) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับงานในระดับสูง แต่ให้ความสนใจกับคนอยู่ในระดับต่ำ มีพฤติกรรมในการตัดสินใจสั่งการเอง มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด กวดขันให้ปฏิบัติตาม มองผู้ปฏิบัติงานเป็นเครื่องจักร
3. ผู้นำแบบประธานสโมสร (Country Club Leader) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนอยู่ในระดับสูง แต่ให้ความสนใจกับงานต่ำนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง ใช้การประนีประนอมเป็นหนทางในการตัดสินใจ
4. ผู้นำแบบเดินสายกลาง (Middle Road Leader) เป็นผู้นำที่แสดงความสนใจคนกับงานอยู่ในระดับกลาง ๆ พอกัน พอใจแค่การดำเนินงานพอใช้เท่านั้น และไม่ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานต่ำเกินไป
5. ผู้นำแบบหมู่คณะ (team Leader) เป็นผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานอยู่ในระดับสูงทั้งคู่ การทำงานเป็นทีม ร่วมกันคิด ตัดสินใจ กระตุ้นให้

ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างไว้วางใจและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การแนวคิดของตาข่ายแห่งการจัดการ เชื่อว่าผู้นำแบบหมุนคณะเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้แนวคิดนี้ยังเป็นแนวทางที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำอีกด้วย

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory)

Lunenburg and Omstein (1996, p. 52) มีความเห็นที่ขัดแย้งกับข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่มีประสิทธิผลของผู้ตาม โดยอธิบายว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องอีกมากมายไม่ใช่มาจากพฤติกรรมของผู้นำเพียงอย่างเดียว การที่นักวิชาการสรุปว่า การทำงานของผู้ตามที่จะมีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำยังไม่สามารถที่จะสรุปให้ชัดเจนได้ และจากแนวคิดดังกล่าวจึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory) ซึ่งเป็นโมเดลทั่วไปของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลมากที่สุดในทศวรรษที่ 1980 ประกอบด้วยกลุ่มแนวคิด 4 กลุ่ม ที่ใช้ในการพิจารณา ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะและทักษะของผู้นำ ลักษณะของสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำ และการมีประสิทธิผลของผู้นำ

จากการที่ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีข้อจำกัดในการที่จะระบุว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำรูปแบบใดจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากหรือน้อย เนื่องจากบางสถานการณ์รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนก็มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน ในขณะที่ในบางสถานการณ์รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคน ดังนั้นหลังจากปี ค.ศ. 1960 นักวิจัยได้เริ่มสนใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำใหม่ โดยมุ่งศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มีการศึกษาถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำอย่างไร ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory) หมายถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ในแต่ละด้าน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Hersey and Blanchard และทฤษฎีทางสู่เป้าหมายของ House

Fiedler and Chemers (1974, p. 36) ได้ทำการศึกษารูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำและปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อหาความเหมาะสมของรูปแบบพฤติกรรมผู้นำว่ามีความเหมาะสมกับสถานการณ์ใด หรือในอีกความหมายหนึ่งรูปแบบของสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ควรใช้รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบใดจึงจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่ง Fiedler and Chemers ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำ ด้านการควบคุมสถานการณ์ และด้านแบบจำลองทางสถานการณ์ที่ไว้วัดความมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Style)

แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และประเภทที่ 2 ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ โดยเครื่องมือแบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด หรือ The LPC Scale (LPC: Least Preferred C – worker) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สำหรับการแปลผลคะแนนบุคคลที่ได้ คะแนนสูงจากแบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด (LPC) อธิบายว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจทางบวก ผู้ตอบมีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน มีความจงรักภักดี มีความรู้สึกอบอุ่น มีความอ่อนโยน และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลได้คะแนนต่ำ จากแบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด (LPC) อธิบายว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในด้านลบ ผู้ตอบไม่มีความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน มีการนิทาหลัง มีความรู้สึกเย็นชา แข็งกระด้าง และขาดประสิทธิภาพในการทำงานคะแนนการวัดที่บ่งชี้คุณค่าของการบรรลุถึงคะแนน แบบวัดผู้ร่วมงานที่พึงพอใจน้อยที่สุด (LPC) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงาน (Task Motivated) และคะแนนการวัดที่บ่งชี้การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล หมายถึง แรงจูงใจในความสัมพันธ์ (Relationship Motivated)

2. องค์ประกอบด้านการควบคุมสถานการณ์ (Situational Control)

คือระดับของอำนาจและอิทธิพลที่ผู้นำมีและนำมาใช้ในการวางแผน ตัดสินใจ และกำหนดกลยุทธ์ของการกระทำ (Fiedler Garcia, 1988, pp. 135 – 140) การควบคุมสถานการณ์ ถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position power) เป็นอำนาจที่องค์กรมอบให้ผู้นำโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ผู้นำสามารถให้รางวัลและลงโทษผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กรได้และสมาชิกสามารถ

ที่จะปลดผู้นำได้เช่นกัน 2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) คือขอบเขตซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุมโดยผู้นำมีการสั่งการโดยกลุ่ม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader – member Relations) หมายถึง ผู้นำเป็นที่ยอมรับและเคารพนับถือของกลุ่มสมาชิกซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ การเคารพนับถือต่อผู้นำกับสมาชิกเกี่ยวข้องกับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับของการมอบอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งอย่างไม่วางการให้กับผู้นำ

3. องค์ประกอบด้านแบบจำลองทางสถานการณ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ทฤษฎี The Least Preferred Co – worker เป็นจุดแข็งที่ส่งผลให้มีการนำไปใช้ในกลุ่มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ Fiedler จำนวนมากมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดประสิทธิภาพของกลุ่มโดยใช้กำไรสุทธิ (Net Profit) ต้นทุนต่อหน่วย (Cost per Unit) อัตราร้อยละที่บรรลุผลสำเร็จ จำนวนของการแก้ปัญหา และประสิทธิภาพของผู้นำถูกกำหนดและตัดสินโดยระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน จากการรวบรวมข้อมูลก่อน ปี 1962 Fiedler ได้พัฒนาข้อเสนอ 3 ข้อสำหรับทฤษฎีสถานการณ์

ข้อ 1 สถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับสูง การใช้ผู้นำแบบมุ่งการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิผลมากกว่าการใช้ผู้นำแบบที่มุ่งความสัมพันธ์

ข้อ 2 สถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับปานกลาง การใช้ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้ผู้นำแบบที่มุ่งการปฏิบัติงาน

ข้อ 3 สถานการณ์ที่มีการควบคุมในระดับต่ำ การใช้ผู้นำแบบมุ่งเน้นที่การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการใช้ผู้นำแบบที่มุ่งความสัมพันธ์

House (1971, p. 81) ได้เริ่มต้นพัฒนาทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path – goal Theory) ของภาวะผู้นำโดยที่ House and Betz ได้ศึกษางานวิจัยจำนวนมาก นำไปสู่การผสมผสานและสนับสนุนโมเดลทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย และหลังจากนั้น House ได้ทำการปรับปรุงทฤษฎีใหม่ ตัวอย่างเช่น ได้ขยายจำนวนของพฤติกรรมผู้นำและผลลัพธ์ที่ได้จากตัวแปรแนวคิดเชิงสถานการณ์ทันสมัย และได้พัฒนาข้อเสนอที่เฉพาะหรือสมมติฐานเฉพาะ จำนวน 26 ข้อ แนวคิดหลัก ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ปัจจัยเชิงสถานการณ์ และผลลัพธ์ (ประสิทธิผล) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของการปรับปรุงทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย

ซึ่งทฤษฎีทางสู่เป้าหมายมีรากฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจในเชิงการคาดหวัง (Expectancy Motivation Theory) สมมติฐานหลักของโมเดล คือ ผู้ตามจะมีแรงจูงใจถ้าเขามีความเชื่อว่าเขามีศักยภาพในการทำงานนั้นและผู้ตามจะมีความพยายามที่จะผลิตรายงานให้ได้ตามที่ปรารถนาหรือตามความต้องการและได้รับรางวัลตอบแทนสำหรับการทำงานที่คุ้มค่า (Northouse, 2004, p. 182) ตัวอย่างสมมติฐานเฉพาะของทฤษฎีมีความซับซ้อนพฤติกรรมของผู้นำ 5 รูปแบบ จะถูกกำหนดและมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์และตัวแปรผลลัพธ์ผ่านทางสมมติฐานที่เฉพาะ 5 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบ Path – goal Clarifying คือ การมีศักยภาพที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการและมีความชื่นชอบต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการบรรลุความสำเร็จในภารกิจที่ปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและการคาดหวังของคนอื่น มีการให้รางวัลและการลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบ Path – goal Clarifying ผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าจะต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ชัดเจนเป็นที่พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อความต้องการที่จะปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่พึงพอใจแต่ยังมีความไม่ชัดเจน

สมมติฐานที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement – oriented Leader Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริมความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา การมุ่งการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานที่สูง จำเป็นต้องพึ่งพาแรงจูงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น House จึงได้เสนอว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement – oriented Leader Behavior) จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ ในขณะเดียวกันก็ใช้วิธีการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) หมายถึง การให้สวัสดิการทางสังคมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความเป็นมิตร และการใช้จิตวิทยาให้การสนับสนุนและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะใช้พฤติกรรมผู้นำแบบให้การสนับสนุน เมื่อองค์กรอยู่ในสถานการณ์วิกฤติ เต็มไปด้วยบรรยากาศตึงเครียดหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการท้อแท้ เมื่อสถานการณ์เข้าสู่สภาพที่เป็นปกติแล้วการใช้พฤติกรรม

ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leader Behavior) จะไม่มีผลอีกต่อไป ในการสร้างความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคุณค่า (Value – based Leader Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะสะสมคุณค่าให้แก่ตนเอง จะทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีประสิทธิภาพ โดยการทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่า ผู้ตามให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือผู้นำ รวมถึงการที่ผู้นำชี้ให้เห็นถึงการวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หรือแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายที่แสดงถึงการมีอนาคตที่ดีกว่าของผู้ตามมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และใช้พฤติกรรมเชิงสัญลักษณ์โดยการเน้นคุณค่าที่ถูกรวบรวมไว้ในวิสัยทัศน์ซึ่งภาวะผู้นำที่เน้นคุณค่าจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มของบุคคล

สมมติฐานที่ 5 พฤติกรรมภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการมีสร้างพฤติกรรมการมีภาวะผู้นำร่วมกับสมาชิกในกลุ่มงาน จากการวิจัยพบว่า การที่ผู้นำมีการทำงานกับบุคคลในระดับเดียวกันอย่างเข้มข้นมีความเกี่ยวข้องกับการมีประสิทธิผลมากกว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบนักบริหารอย่างเป็นทางการเพียงอย่างเดียว House ได้เสนอสมมติฐานที่ว่าการทำงานที่มีการพึ่งพาอาศัยระหว่างกันในหน่วยงาน สามารถส่งเสริมได้โดยที่ผู้นำต้องให้ความร่วมมือและแสดงความรับผิดชอบร่วมกับผู้ตาม เพื่อที่จะยกระดับการสร้างความคิดดูดีในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานและได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path – goal Theory) ของผู้นำ House เป็นการปรับปรุงทฤษฎีที่รวบรวมมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ และมีผลปฏิบัติที่เป็นเชิงประจักษ์ แต่ไม่ได้รับการทดสอบเชิงประจักษ์

3.4 ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นแนวคิดทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีการเสริมพลังจูงใจหรือกระจายอำนาจ (Empowering) เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral agents) กระตุ้นผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำ โดยเบอร์ก (Yukl and Fleet, 1992 อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง, 2552, หน้า 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ภายในองค์กร อาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความ

แตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ

1. ภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need of Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์กันตามความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อธิปไตย ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตาม เกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลสเบิร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพ ทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้นภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาระดับความสามารถให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ

1. การเป็นต้นแบบของบทบาทผู้นำ (Role Modeling) คือ การที่

ผู้นำใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Leadership) หมายถึง ผู้นำประพฤติตนเป็น

แบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะมีภาพลักษณ์ที่น่ายกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย และผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเลียนแบบผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษา อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของตนเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ

การที่ผู้นำใช้แรงจูงใจภายในให้เกิดแก่ผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความหมายและท้าทาย ผู้นำจะต้องกระตุ้นให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเกิดจิตใจที่ผูกพัน เสียสละมีชีวิตร่วม (Team Spirit) โดยการสร้างเจตคติหรือจิตสำนึกที่ดี สื่อให้เห็นภาพในอนาคตอันดีเพื่อเป้าหมาย ขององค์การมองข้ามผลประโยชน์ของคน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจ ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จะช่วยทำให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตน ต่อเป้าหมาย ในระยะยาว

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ

การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความ ต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา (Reframing) ผู้นำจะต้องกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลเป็นของตนเองและเห็นว่าการชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันทุกคน กระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized

Consideration) ขำนาญคือการที่ผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ดูแลเอาใจ ใส่เป็นรายบุคคล ต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะต้องทำตัวเป็นโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน ปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้ออกาส ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การสนับสนุนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล แนวปฏิบัติสำหรับ เรื่องนี้ ผู้นำจะต้องมีการสื่อสารสองทางในการบริหารจัดการแบบเดินวนรอบ (Management by Walking around) มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นรายบุคคล เป็นเหมือนบุคคลทั้งหมดขององค์การ (As a whole person) มากกว่า เป็นปัจจัยการผลิต การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในลักษณะนี้จะทำให้ผู้ตามไม่รู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 คุณลักษณะ ล้วนมีความสำคัญต่อ ผู้บริหาร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้ความ

พึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผู้นำด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค ยึดวัฒนธรรมมาภิบาลบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย การรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น หากพิจารณาจะพบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยเป็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยภายใน เพื่อให้ทันและเข้ากับสิ่งภายนอก เพื่อป้องกันไม่ให้อะไรภายในได้รับความกระทบกระเทือนเสียหาย ทักษะภาวะผู้นำ 4.0 คือ ความสามารถที่จะชักนำบุคลากร ให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม ได้แก่ ทักษะการนำบุคลากร ทักษะความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงและทักษะการใช้เทคโนโลยี ของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การมุ่งเน้นพัฒนาองค์กร การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร การมุ่งเน้นความร่วมมือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0 มีนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

สาริตา เจนเขว้า และเสวียน เจนเขว้า (2560, หน้า 268) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ นักบริหารต้องมีน้ำเสียง การพูดที่น้ำฟัง มีอารมณ์ และจิตใจมั่นคงมีกิจกรรมทางที่เป็นที่ยอมรับในสังคม การแต่งกายเหมาะสม กับกาลเทศะอาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพดีจะช่วยสร้าง ความเชื่อถือศรัทธา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสาธารณชน
2. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล นักบริหารต้อง มีความมั่นใจ ในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญ ปัญหาและความรับผิดชอบ รักษาคำพูด กล้าทำด้วยความมุ่งมั่นเด็ดขาด มีคุณธรรม เสียสละเพื่อส่วนรวม มีความถ่อมตนและตรงต่อเวลา

3. ด้านความรู้และทักษะการคิด นักบริหารต้องมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความฉลาดเฉลียว มีไหวพริบปฏิภาณเฉียบแหลม สุขุม มีความรู้รอบตัวสูง คิดนอกกรอบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพื้นฐานทางการค้นคว้าและวิจัย

4. ด้านการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น นักบริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส ยุติธรรม มีความสามารถในการใช้ภาษาสามารถสื่อสารได้ทุกทิศทาง สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือได้ รวมถึงความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง

5. ด้านความสามารถทางการบริหาร นักบริหารมีวิสัยทัศน์ในเป้าหมายความสำเร็จ มีการบริหารงานเชิงรุก มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด ฉับพลัน มีวิธีการถ่ายทอด และสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงานด้วยเหตุผล และความชอบธรรม และมีผลงานที่เกิดจากการบริหารจัดการ

6. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม นักบริหาร สามารถนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 162 – 163) ได้เสนอคุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.0 ไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาทั้งปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี

2. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบมีเหตุผลในการตัดสินใจ

3. ไวต่อข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ

4) เติบโตจากความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำได้นั้น ต้องเป็นคนใจซื่อมือสะอาด บริหารงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5. คัดสรรเทคนิควิธีการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ มีวิธีปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นเลิศ

6. ประสานสิบทิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถ จัดบัตเป่าปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้

7. มีจิตยึดมั่นในความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นี้ต้องสร้างความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สังคม ชุมชน และประเทศชาติ

8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่หนีปัญหา พร้อมที่จะต่อสู้เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างอดทนอดกลั้นเพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข

9. รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้อาจต้องเดินทางสายกลาง รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ ไม่ตึงและไม่หย่อนจนเกินไป แต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด ใช้ทั้งไม้อ่อนและไม้แข็ง นั่นเอง

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 2,009) ได้สรุปภาวะผู้นำของผู้นำสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงในยุคการศึกษา 4.0 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้สำเร็จได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงควรจะมีความมั่นคงทั้งในสิ่งที่พูดและการกระทำ มีค่านิยมทางบวก มีความตระหนักรู้ในตนเองสูง สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มีวิสัยทัศน์ สามารถอธิบายถึงเหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษากระทั่งเกิดความเคารพนับถือและเชื่อมั่นในตนเองและไว้วางใจอันจะส่งผลต่อการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายการศึกษา 4.0 ต่อไป

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 การศึกษา 4.0 หรือ Education 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการศึกษาของประเทศไทย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในตนเอง คือ จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในสถานศึกษา ตลอดจนขยายความคิดให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับ ยอมปฏิบัติตาม ด้วยความรู้สึกไว้วางใจและเต็มใจเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคการศึกษา 4.0 ในการบริหารสถานศึกษาและการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุค 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำพาตนเองออกมาจากกรอบแนวคิดติดขัดและเปลี่ยนแปลงการดำเนินการศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดนวัตกรรมและผลิตภาพที่แท้จริง

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคการศึกษา 4.0 การศึกษา 4.0 มีเป้าหมาย คือ สร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อทิศทางในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องให้ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ อันจะนำไปสู่กระบวนการทัศน์การศึกษาแนวใหม่ ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรมในยุคการศึกษา 4.0

พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย (2561, หน้า 50) กล่าวว่า ยุคไทยแลนด์ 4.0 ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นทำตาม และการที่คนอื่นทำตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ดังนั้นคนที่เป็ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร ผู้จัดการที่ดีก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นถ้าเป็นไปได้องค์การหนึ่งองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำยุค 4.0 มีดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการ

วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือจะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่นให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำทลายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

พระมหาอุดร อุตฺโตโร (2561, หน้า 50 – 51) ได้สรุปภาวะผู้นำยุค 4.0 ไว้ว่า จะต้องมีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้นำที่ใฝ่เรียนรู้ควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน สามารถแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ตนได้รับ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และผสมผสานกับการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างนวัตกรรมที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในเชิงบริหารทั้งทางด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ ที่อิงอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนระบบการศึกษาในอนาคต หากผู้นำไม่กล้าเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษาเท่าทันยุคโลกาภิวัตน์แล้ว

สถานศึกษานั้น ๆ ก็จะตกของของการพัฒนาไป ผู้นำสถานศึกษาใดมีความกล้า มีภาวะผู้นำสูง สถานศึกษานั้นก็จะเป็นที่ยอมรับของทุกส่วนงาน และมีคุณภาพการศึกษาที่สูง ทันสมัยในอนาคตโดยแท้

พลู เดชะรินทร์ (2562, หน้า 10) ผู้นำในยุค 4.0 กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีต แต่ก็มีคุณลักษณะสี่ประการที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. ความถ่อมตัวหรือ Humble ซึ่งคือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่น มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง และพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในเรื่องของความถ่อมตัวนี้ บางตำราก็เรียกให้จำเพาะไปเลยว่า Intellectual Humility หรือความถ่อมตัวทางปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ทุก ๆ คนมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เท่ากันหมด อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปได้ที่คนที่เป็นผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกสิ่งได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคนอื่น ดังนั้นความถ่อมตัวทางปัญญานั้นคือการที่ผู้นำยอมรับว่าในหลาย ๆ เรื่องคนอื่นมีความรู้มากกว่าผู้นำ ดังนั้นผู้นำก็พร้อมที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำในยุค 4.0 จะต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเร็วเกินกว่าที่ผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถที่จะติดตามและเรียนรู้ทุกอย่างได้ทัน

2. การปรับตัว หรือ Adaptable นั้นหมายถึงการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมามีอาจจะผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดหลักของความเป็นผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอาย จึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0

3. มีวิสัยทัศน์ หรือ Visionary คือความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

4) การมีส่วนร่วม หรือ Engaged คือการที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับ ฟัง พุดคุย กับผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่ง ที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

พรชัย เจตามาน (2563, หน้า 40) กล่าวว่า “ผู้นำ” ก็คือแม่ทัพขององค์กรที่เป็นผู้นำพากองทัพหรือองค์กรไปสู่สนามรบ คอยวางแผนและสร้างกลยุทธ์ในการต่อสู้กับศัตรู คอยกระตุ้นนักรบหรือคนในองค์กรให้ตื่นตัว คอยให้กำลังใจเมื่อหมดแรงใจ คอยชี้แนะและพยายามประคองนักรบทั้งกองทัพไปสู่เป้าหมายคือ “ชัยชนะ” ดังนั้นบทบาทของการเป็นผู้นำในยุค 4.0 จึงสำคัญและมีอิทธิพลต่อคนในองค์กร

1. การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน
2. การเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ
3. การเป็นนักวางแผน
4. การเป็นผู้ตัดสินใจ
5. การเป็นผู้จัดองค์กร
6. การเป็นผู้เปลี่ยนแปลง
7. การเป็นผู้ประสานงาน
8. การเป็นผู้สื่อสาร
9. การเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง
10. การเป็นผู้แก้ปัญหา
11. การเป็นผู้จัดระบบ
12. การเป็นผู้บริหารการพัฒนาบุคลากร
13. การเป็นผู้บริหารบุคคล
14. การเป็นผู้บริหารทรัพยากร
15. การเป็นผู้ประเมินผล

ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์ (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory) ในการนำไปสู่การพัฒนาตามโมเดล Thailand 4.0 ดังนี้

ประการที่หนึ่ง คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) ซึ่งหมายความว่า ผู้นำต้องมีความฉลาดหลักแหลม คิดวิเคราะห์และ

คาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ เล็งเห็นถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งกำหนดแนวทางตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในแบบโมเดลการพัฒนาประเทศแบบ Thailand 4.0

ประการที่สอง คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Characteristics) หมายถึง ผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติเชิงบวก เป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคม เนื่องจากในยุค Thailand 4.0 นั้น เป็นยุคแห่งการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลและระหว่างองค์การเป็นอย่างมาก

ประการที่สาม คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) หมายถึง ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประการที่สี่ คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) ที่ส่งเสริมต่อการขับเคลื่อนในยุค Thailand 4.0 เช่น ความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบสูง/มุ่งมั่นตั้งใจ มีความรอบคอบ/กระตือรือร้น เป็นต้น

ประการที่ห้า คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) ซึ่งตามหลักการแล้ว หมายถึง อายุ สวมสูง พลกำลัง น้ำหนัก ไหวพริบ อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะดังกล่าวนี้ ผู้เขียนมองว่าเป็นส่วนสนับสนุนในการสร้างความน่าเชื่อถือของผู้นำแต่ละคนในการใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสมือนคำกล่าวที่ว่า “บุคลิกลักษณะที่ดีส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ”

ประการสุดท้าย คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) เช่น ประวัติการศึกษาของผู้นำที่มีส่วนในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาองค์การได้ เนื่องจากการพัฒนา Thailand 4.0 ท้ายที่สุดแล้ว Startups ต่าง ๆ ที่อยู่ปลายน้ำโดยใช้พลัง “ประชารัฐ” ในการขับเคลื่อน ซึ่งการขับเคลื่อนด้วยพลังประชารัฐ หมายถึง ผู้นำไม่สามารถขับเคลื่อนได้โดยลำพัง แต่ต้องมีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนด้วย

อนุภาพ พันชำนาญ (2563, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาหัวหน้างานยุคใหม่ให้มีภาวะผู้นำนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ 4 ด้าน ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในงานและการจัดการแก้ไขปัญหา
2. มีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์

3. มีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

4. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรมได้

Global Center for Digital Business Transformation (2015, p. 25)

กล่าวว่า ผู้นำในยุค 4.0 มีคุณลักษณะสี่ประการที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความถ่อมตัว

2. การปรับตัว

3. มีวิสัยทัศน์

4. การมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ผู้นำในยุค 4.0 ยังจะต้องมีพฤติกรรมที่สำคัญ อีก 3 ประการ ที่ส่งเสริมให้สามารถบริหารงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 1) การที่ไม่หยุดที่จะติดตามการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดเวลา เพื่อแสวงหาโอกาสและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น 2) การใช้ข้อมูลและข่าวสาร ต่าง ๆ ในการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ มาจากข้อเท็จจริง และ 3) การเคลื่อนไหว และตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยให้ความสำคัญกับความเร็วมากกว่าความสมบูรณ์ จากการศึกษารายละเอียดประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0 สามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์ ได้ดังนี้

ตาราง 1 สัณเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุค 4.0

แหล่งแนวคิด องค์ประกอบ	สวริศา เจนเขว้า (2560)	ถวิล อรัญเวศ (2560)	ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561)	พระมหาวรพต กุลลชโย (2561)	พระมหาอุดร อุตโร (2561)	พลู เดชรินทร์ (2562)	พรชัย เจดามาน (2563)	ชัยศักดิ์ ศุภระภาณิน (2563)	อนัภาพ พันชำนาญ (2563)	GCDBT(2015)	ความถี่	ร้อยละ
การตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	7	70.00
มีความถอมตน						✓				✓	2	20.00
บุคลิภาพดี	✓							✓			2	20.00
มีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	✓			✓			✓	✓			4	40.00
ความสามารถด้านการสื่อสาร	✓	✓					✓	✓			4	40.00
มีวิสัยทัศน์	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	7	70.00
กล้าตัดสินใจ	✓	✓			✓	✓	✓				5	50.00
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์			✓								1	10.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แหล่งแนวคิด										
	สาริตา เจนเขว้า (2560)	ถวิล อรัญเวศ (2560)	ปณตนันท์ เกียรติประภากุล (2561)	พระมหากวรวรพงศ์ กุศลสขโย (2561)	พระมหาอุตร อุตโตโร (2561)	พลุ เตชะรินทร์ (2562)	พรชัย เจดามาน (2563)	ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์ (2563)	อัมภพ พันชำนาญ (2563)	GCDBT(2015)	ความถี่
ภาวะผู้นำที่แท้จริง			✓		✓						2
											รอยละ
											20.00

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำยุค 4.0 ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้องค์ประกอบ ภาวะผู้นำยุค 4.0 จากการใช้เกณฑ์ความถี่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 40 ขึ้นไป ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก 3) การมีความสามารถ ด้านการสื่อสาร 4) การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ 5) การกล้าตัดสินใจ

1. การมีวิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

เจริญ สุขทรัพย์ (2556, ออนไลน์) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำลาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

พลู เดชะรินทร์ (2556, หน้า 20) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์หมายถึง จินตนาการเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร เป็นการชี้ถึงทิศทางที่องค์กร ต้องการที่จะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายถึงความปรารถนา หรือความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กร แต่จะไม่ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560, หน้า 50) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพแห่งความฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ในปัจจุบันซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตาสะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้น สามารถเป็นไปได้ จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จผสมผสาน องค์ประกอบของจินตนาการการกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผน การดำเนินตามเป้าหมายนั้น ด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะวางแผนการสำหรับอนาคต มีการกำหนดจุดหมาย ที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ที่จะลงมือทำให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้

1.2 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

ชัยยุทธ ภูสันต์ (2550, หน้า 22) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ไว้ 4 ประการ คือ

1. เป้าหมายรวม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowered People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
3. การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อการกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา
4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลาความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้าการบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

Dubrin (2006, p. 94) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย พร้อมทั้งเสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์กร กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวยในการพัฒนาสถานศึกษาและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากร ผู้ปกครอง รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการใช้สื่อสาร วิสัยทัศน์ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

Quigley (1995, p. 8) ได้จำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของวิสัยทัศน์ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ค่านิยม หรือเป้าหมายร่วม ซึ่งอาจจะกำหนดขึ้นจากผู้นำองค์กร หรือจากความคิดเห็น ร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคนก็ได้รวมทั้งคุณค่า ความเชื่อ หรือปรัชญาขององค์กรเป็นคุณค่าและความเชื่อว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะสอดคล้องกับการทำงานของบุคลากร
2. การกิจ ซึ่งจะต้องเป็นภารกิจที่นำไปปฏิบัติได้จริง และกำหนดเป็นแผนระยะยาวที่ชัดเจน และเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร
3. เป้าหมาย ซึ่งมาจากการแปลความหมาย หรือขยายความ ค่านิยม และภารกิจออกมาเป็นกลยุทธ์และวิธีเชิงปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม สมเหตุสมผล ทั้งนี้จะต้องมีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวซึ่งจะเป็นจุดเด่นขององค์กรที่จะทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

Toastmaster (2013, p. 19) ได้กล่าวถึงทักษะของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรเป็นบุคคลที่มีทักษะดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Create Vision) 2) ความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicate Vision) 3) ความสามารถแสดงวิสัยทัศน์ (Articulate Vision) 4) ความสามารถในการรวมพลัง (Energize Others)

กรรณิกา กันทำ (2561, หน้า 22) องค์ประกอบหลักทักษะวิสัยทัศน์ประกอบไปด้วย องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างวิสัยทัศน์ องค์ประกอบย่อยด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ชลาลัย นิมิบุตร (2553, หน้า 1) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมีกระบวนการสื่อสารของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติคือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มน้าให้มีการปฏิบัติลงหน้า (การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย

จากการศึกษาองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ของนักวิชาการสามารถสรุปองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ดังนี้ 1. การสร้างวิสัยทัศน์ 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.3 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560, หน้า 4) กล่าวว่า เส้นทางไปสู่วิสัยทัศน์ นำมาแต่ความเจริญเกิดการพัฒนาหลากหลายทำสิ่งดีที่ไม่เคยทำมาก่อน วิสัยทัศน์นำมาซึ่งทิศทาง ทิศทางนี้จะป็นกรอบให้แก่ ผู้บริหารในการจัดระบบและดำเนินการทุกอย่างในองค์กร อย่างประสานสอดคล้องเกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุด ถูกต้องตรงเป้าหมายผู้ที่มิวิสัยทัศน์ชัดเจน จะวางแผนชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น มีทิศทางที่กำหนดไว้ชัดเจน มีแผนทั้งระยะสั้น กลาง และยาว ว่าต้องทำอะไรบ้างวิสัยทัศน์ทำให้คนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ทีมงานจึงเป็นเอกภาพโดยอัตโนมัติผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นบุคคลผู้บรรลุทุกความฝันแห่งความสำเร็จในอนาคตแปรเปลี่ยนเป็นภาระใจและพลังผลักดันให้ความฝันนั้นเป็นจริงได้การทำงานในที่ที่มีวิสัยทัศน์ ถือเป็นกำไรชีวิตเพราะจะทำให้เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ส่วนตัวได้รับความสำเร็จทั้งส่วนตัว และส่วนรวมด้วย

ชลาลัย นิมิบุตร (2553, หน้า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้ไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ วิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สมาชิกช่วยกันผลักดันสานฝัน อันเป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมาชิก และเป็นผลจากความสามารถในการเฝ้าคิด เฝ้าคน และแรงงานของผู้บริหารสถานศึกษา วิสัยทัศน์จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน การศึกษาความสำคัญของวิสัยทัศน์สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรก ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมี เพราะวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นสิ่งนำทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษา ในการนำพาสถานศึกษาบรรลุความต้องการนั้น ๆ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็นเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่สมาชิกของสถานศึกษาร่วมกันยึดถือ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นสิ่งนำทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

2.1 ความหมายของการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

การเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นภาวะที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากผู้นำองค์กรหยุดพัฒนาตัวเอง ยังใช้วิธีการแบบเดิม ๆ ทักษะเดิม ๆ ที่สั่งสมมาตั้งแต่อดีต ก็อาจก้าวพลาดไล่ตามคนอื่นไม่ทันและยากที่จะไปต่อ สุดท้ายองค์กรจะพลาดโอกาสการพัฒนาไปสู่เส้นชัยได้ ซึ่งมีนักการศึกษา นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

พัชรนันท์ กลิ่นแก้ว (2552, หน้า 30) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงมักถูกมอง ว่าเป็นเรื่องปกติวิสัยที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยพื้นฐานถือเป็นเรื่องธรรมดาที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป หรืออาจเกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน ที่เป็นผลของการกระทำของบุคคลที่ตกอยู่ในภาวะความผันผวนของสถาบันการเงินโลก วิกฤตทางการเมือง สภาพสังคมที่วุ่นวาย ดังนั้น การเรียนรู้และทำความเข้าใจในสาเหตุ และผลของการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงการมีความรู้สึกที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล

พรนิภา เทพบุตร (2554, หน้า 20) กล่าวว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้สร้างการเปลี่ยนแปลงและโอกาสให้แก่องค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้มีการพัฒนาและกระจายตัวของภูมิปัญญา ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เพื่อที่จะทำให้ติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีได้ทัน และสามารถใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์

ณิชากร ศรีเพชรดี (2562, หน้า 90) กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวคือคนที่ไม่มีปัญหาหรือมีปัญหาน้อยเมื่อสถานการณ์รอบตัวเปลี่ยนไป หรือต้องออกจากพื้นที่ปลอดภัยของตัวเอง มีความพร้อมที่จะปรับมุมมองหรือวิธีคิด ปรับแผนงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ง่าย ขณะที่ผู้มีปัญหาด้านการปรับตัว อาจใช้เวลามากกว่าเพื่อปรับตัวให้รู้สึกผ่อนคลายกับสถานการณ์ใหม่ จนปรับวิธีคิดหรือมุมมองเพื่ออยู่ในสถานการณ์ตรงหน้าได้อย่างสะดวกใจ และคิดหาวิธีจัดการสถานการณ์ตรงหน้าได้ในที่สุด

จากการศึกษา การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ของโลกโดยปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตและสังคมมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์

1.2 องค์ประกอบของการก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2563, หน้า 50) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกไว้ดังนี้

1. การปรับตัว: เมื่อเทคโนโลยียุค Thailand 4.0 มีการพัฒนาโดยนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทคโนโลยีขึ้นนั้นให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณจึงต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาตัวเองให้ทันและเปิดใจยอมรับเพื่อเรียนรู้และค้นหาแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอด

2. การทำงานเป็นทีม: การทำงานร่วมกับคนหมู่มาก หรือที่เรียกว่า Teamwork ซึ่งจะไม่สมบูรณ์หากขาด “ผู้นำ” เพื่อชี้แนะและวางแนวทางให้ team นั้น เดินหน้า work อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ แต่ปัจจุบันนี้เป็นเทรนด์ของ Hybrid workplace หรือการทำงานออฟฟิศแบบยืดหยุ่นที่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นศูนย์กลางของการ Brainstorming มากกว่าห้องประชุม ดังนั้นคำว่า Teamwork ในยุค Thailand 4.0 จึงต้องมีคำว่า Collaboration (การร่วมมือ) ด้วย เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อทุกคนในทีมให้ความร่วมมือ

3. การสร้างภาวะผู้นำ: มีความกล้าคิดในแบบที่แตกต่างและดีกว่าเดิมโดยใช้ทักษะ Critical thinking หรือทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เริ่มจากความสงสัยหรือมีข้อโต้แย้งแล้วค้นหาคำตอบอย่างมีเหตุผล ไม่สร้างความแตกแยกทางความคิด และยุค Thailand 4.0 นี้ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือระดับพนักงาน ก็จะต้องมีทักษะในการพูด สามารถนำเสนอแนวความคิดกับผู้ร่วมงานทุกคนให้เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาต่อยอด: งานทุกชิ้นจะต้องวัดผลได้ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาต่อยอด แต่การพัฒนานั้นจะต้องไปในทิศทางเดียวกับองค์กร เพราะถ้าทำแต่ละอะไรซ้ำ ๆ ย่ำอยู่กับที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็คงไม่เกิด และคุณก็อาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี Thailand 4.0 อีกด้วย

จำลอง ขุนพลแก้ว (2561, หน้า 79) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกไว้ 4 ด้านดังนี้

1. Digital Transformation เป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ไม่ใช่แค่การทำงานอยู่บนคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนผ่านระบบภายในให้รองรับรูปแบบของ Inputs และ Outputs ใหม่ในทุก Platform สำเร็จได้ด้วยการปรับตัววัฒนธรรม ความคิด และวิธีการทำงานของคนไปพร้อมกัน เมื่อพนักงานขาย (Sales) กำลังนำเสนอสินค้าให้กับลูกค้าผ่านแท็บเล็ต ก็สามารถตรวจสอบจำนวนสินค้าในโกดังที่พร้อมส่งให้กับลูกค้าได้ในทันที หรือส่งข้อมูลความต้องการไปให้ทางฝ่ายวางแผนการผลิตในกรณีที่สินค้าไม่มีฝ่ายวางแผนการผลิตก็สามารถตรวจสอบวัตถุดิบและวางแผนการผลิตและแจ้งเวลานัดรับสินค้าที่เร็วที่สุดกลับไปยังพนักงานขายได้ในทันที

2. Internet of Things เป้าหมายเพื่อการเชื่อมต่อทุกสรรพสิ่งได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere, Anytime and Anything) เมื่อคนเข้าใจสถานะของเครื่อง(จักร) และเครื่อง(จักร) รับรู้ความต้องการของคน ทุกวันนี้หลายคนโดนตัดเงินผ่านแอปสโตร์ที่เราผูกบัญชีบัตรเครดิตไว้ อาทิ ค่าบริการฟังเพลงรายเดือนจาก apple music ค่าสมาชิกดูหนังรายเดือนจาก Netflix จึงไม่ต้องตกใจถ้าตู้เย็นในบ้านเราจะส่งคำสั่งซื้อไข่ เนย และขนมปัง ไปยังซูเปอร์มาร์เก็ต ตามที่เรากำหนดไว้แล้วสินค้าต่าง ๆ เหล่านั้นส่งมาที่บ้านเราเอง

3. Smart X เป้าหมายเพื่อการบริหารสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสิ้นโหลไร้รอยต่อการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ให้เป็นระบบที่ชาญฉลาด (Intelligent Unit) จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่เคยเป็นความยุ่งยากซับซ้อน กลายเป็นสิ่งเรียบง่ายและสะดวกสบาย ระบบต่าง ๆ เหล่านี้เริ่มเข้ามาใกล้เรามากขึ้นจากที่ทำงาน อาทิ Smart Factory, Smart Farm และ Smart Services จนเข้ามาอยู่ในห้องรับแขก ห้อง (Smart Home, Smart city) ห้องนอน ห้องครัว และทุก ๆ ห้องในบ้าน

4. Innovation and Strategy เป้าหมายเพื่อมุ่งสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าเพิ่มมากกว่าแค่การมุ่งแก้ปัญหาหรือลดต้นทุน (from Cost reduction to Value creation) หัวหน้างานและผู้บริหารจึงต้องไม่แค่ เก่งงาน เก่งคน แต่ต้องเก่งคิด สามารถมองไกลออกไปข้างหน้า

Salika (2019, p. 121) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านความคิด ต้องปรับความคิดออกจากมายาคติที่ยึดติดกับปริญญาบัตร ประกาศนียบัตรแบบเดิม ๆ สู่ระบบการจัดการศึกษาแบบ Non degree

ที่สามารถพัฒนาทักษะและความรู้แบบไม่ยึดติดใบปริญญาหรือค่านิยมเดิม ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดการจัดการศึกษาใหม่ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงในภาคการผลิตและภาคบริการยุคใหม่

2. จัดปรับหลักสูตรจากแบบเดิม ๆ ที่ประเมินผลแบบเรื่อยเปื่อยมาเป็นหลักสูตรในการสร้างความรู้และทักษะที่ตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 ในรูปของโมดูล (Module) ที่สามารถชื่อบอกชี้วัดถึงความรู้ – ทักษะในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องเท่าทัน พัฒนาการของเทคโนโลยีที่เคลื่อนคืบปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

3. จัดปรับการบริการการศึกษาที่มีการกำหนดด้วยชั้นปี มีขั้นตอนวนเวียนซับซ้อนหลังสู่การใช้ระบบ “เครดิตแบงก์” ที่ให้สถาบันการศึกษาได้ร่วมมือกับผู้คนในการจัดการพัฒนาศักยภาพบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง บนฐานความพร้อมที่เป็นจริงของสังคมปัจจุบันนี้

4. ต้องมีระบบการฝึกอบรมระยะสั้นหรือ Short Course เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีการปรับตัวเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในยุคใหม่

3. การมีความสามารถด้านการสื่อสาร

3.1 ความหมายของการมีความสามารถด้านการสื่อสาร

การสื่อสาร เป็นวัฒนธรรมในการใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ธัญพร จารุไพศาล (2562, หน้า 70) ในการทำงานนั้น การสื่อสารเป็นทักษะที่ใช้เป็นประจำไม่ว่าคุณจะมีอยู่ในบทบาทหัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หลายครั้งปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ดังนั้นหากมีทักษะในการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ได้งานตามต้องการ ทำงานได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงและมีความสุขในการทำงาน

ชาญเวช ศรีธธาพุทธร (2560, หน้า 16) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นกระบวนการและการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย เป็นทั้งผู้ให้ข่าวสารและรับข่าวสารเช่นเดียวกัน ต่างมีอิทธิพลต่อกันและกัน

การปฏิสัมพันธ์นี้ จะได้ผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายคือการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันไว้
กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 6) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร
ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสาร
โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง
หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ดังนั้น ทักษะการสื่อสาร จึงหมายถึง
ความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตน
อย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

จากการศึกษา การมีความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง
ความสามารถของผู้บริหารในการถ่ายทอด ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์
ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
โดยบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ให้ข่าวสารและผู้รับข่าวสาร

3.2 องค์ประกอบของการมีความสามารถในการสื่อสาร

ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์ (2562, หน้า 160) กลยุทธ์การบริหาร
องค์การด้วยฐานการสื่อสารประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการสื่อสาร 2) ด้านรูปแบบ
การสื่อสาร 3) ด้านกระบวนการสื่อสาร 4) ด้านกลยุทธ์การสื่อสาร 5) ด้านบรรยากาศ
การสื่อสาร 6) ด้านเครือข่ายทางการสื่อสาร 7) ด้านการแสวงหาและการจัดการข้อมูล
ข่าวสารและ 8) ด้าน ทักษะการสื่อสาร

Szilagyi & Wakkace (1990, pp. 502 – 504, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ,
2548, หน้า 152 – 154) การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสาร
ในองค์กร และลดความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการสื่อสาร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี
สรุปได้ดังนี้

1. การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ (follow – up and
feedback) เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลที่ส่งไปว่าผู้รับเข้าใจตรงกับผู้ส่งเพียงไร
วิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบ two – way ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการพบปะกัน
หรือหากเป็นการใช้เอกสารติดตามผลและข้อมูลย้อนกลับอาจตรวจสอบได้จากการโต้ตอบ
การแสดงออกของผู้รับสารจะทำให้เราทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องเพียงไร

2. การใช้การสื่อสารหลายวิธี (parallel channels and repetition)
การใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารหลายวิธีทำให้การติดต่อสื่อสารมีความ
ถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น มีการสั่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว และยังมีการประชุม

และสั่งการด้วยวาจา และใช้อีกาสพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการด้วย ก็จะทำให้การสื่อสาร ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. ระยะเวลา (timing) ปัญหาด้านระยะเวลาเป็นสาเหตุหนึ่งของการสื่อสารที่เบี่ยงเบนไปทั้งในแง่ของความกดดันด้านเวลาและความไม่เหมาะสมในการสื่อสารเวลาหนึ่ง ๆ องค์กรและกลุ่มอาจกำหนดมาตรฐานด้านเวลาเพื่อแก้ปัญหา ดังกล่าวได้ เช่น ระบุไว้ล่วงหน้าว่าจะทำงานหนึ่งให้เสร็จเมื่อใดเพื่อเป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งเวลา และติดต่อด่วนหากันในการรายงานและสั่งการในองค์กร นอกจากนี้ ยังต้องแยกระหว่างงานประจำกับงานจรซึ่งจะช่วยลดแรงกดดันด้านเวลาอันจะทำให้การสื่อสารมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4. ให้ความสนใจกับภาษา (attention to language) ในการสื่อสารนั้น การเลือกใช้ศัพท์ระดับของคำ และความหมายของคำ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะลดความผิดพลาดในการสื่อสารได้ การเลือกใช้คำและระดับของภาษานี้จะเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจกับผู้ที่เราจะสื่อสารด้วยว่าควรจะใช้ภาษาในระดับใด

5. ศูนย์กลางข้อมูล (information communication and information centers) การสื่อสารโดยวิธีการนี้จะเป็นการสื่อสารที่รวดเร็วและยืดหยุ่น และมีความถูกต้องของข้อมูลมาก ซึ่งองค์กรอาจใช้ศูนย์กลางข้อมูลเป็นแหล่งกระจายข่าวโดยไม่ผ่านช่องทางที่เป็นทางการขององค์กรก็อาจจะทำให้การสื่อสารมีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6. การให้รู้เท่าที่จำเป็น (the exception principle and the need to know) เป็นการวางระบบในการสื่อสารในองค์กรให้มีการสื่อสารในกรณีพิเศษและให้มีการรับข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น โดยการเสนอข้อมูลไปยังฝ่ายบริหารเฉพาะที่ฝ่ายบริหารต้องการ ในขณะที่เดียวกันฝ่ายบริหารก็ให้ข้อมูลหรือสื่อสารกับพนักงานเฉพาะสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องรู้เท่านั้น ซึ่งจะทำให้การสื่อสารไม่มีข้อมูลมากเกินไป วิธีการนี้จะเหมาะกับองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาสูง

7. การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร (communication etiquette) เป็นความพยายามที่จะวางระบบในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ ให้ใช้สื่อสารเฉพาะในเรื่องที่จำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งการใช้เครื่องมือโดยไม่จำเป็นอาจจะทำให้การสื่อสารผิดพลาดหรือมีมากเกินไปจนความจำเป็น การสร้างธรรมเนียมปฏิบัติที่เหมาะสม จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสื่อสารได้

8. การฟังอย่างตั้งใจ (listen actively) เป็นการลดความผิดพลาดจากการสื่อสาร การตั้งใจฟังจะทำให้ข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ในขณะที่เดียวกันการฟังอย่างตั้งใจนั้นผู้รับสารสามารถติดต่อและไตร่ตรองสิ่งที่ได้ฟัง และอาจมีการสอบถามหรือทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น นอกจากนี้การฟังอย่างตั้งใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างผู้ที่สื่อสารและเกิดการยอมรับกัน ซึ่งจะเป็นการพัฒนากระบวนการความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรตามมาด้วย

วรณัฏฐ์ สิงห์นิล (2559, หน้า 16) การจัดระเบียบทางการสื่อสาร มีตัวแปรที่เป็นกลยุทธ์ในการสนับสนุนปัจจัยในการจัดการทางการสื่อสาร เพื่อช่วยให้ปัจจัยในกระบวนการทางการจัดการสื่อสาร สามารถทำงานได้ราบรื่น ประกอบไปด้วย ปัจจัย ดังนี้

1. แบบภาษาที่ใช้ หมายถึง การใช้ลักษณะถ้อยคำในการสื่อสาร ทั้งวจนภาษา และอวจนภาษา หากเป็นการติดต่อสื่อสารกันแบบเป็นทางการ ต้องการเก็บไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถทำความเข้าใจได้โดยตรง เรียกการสื่อสารลักษณะนี้ว่า วจนภาษา แต่ถ้าหากเป็นลักษณะการใช้คำที่ไม่เป็นทางการแต่สามารถสื่อสารความหมายให้เข้าใจได้ในระดับหนึ่ง เรียกว่า อวจนภาษา

2. วิธีการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการของการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสารที่มีการรับส่งเกิดขึ้นภายในองค์กรโดยสามารถทำได้หลายวิธี

3. ขอบเขตการสื่อสาร หมายถึง การแบ่งระบบการสื่อสารขององค์การออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การสื่อสารภายในองค์กร และการสื่อสารภายนอกองค์กร ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรนั้น จะเป็นเรื่องของพฤติกรรมในองค์กรและการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนการสื่อสารภายนอกองค์กรจะเกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ขององค์กร และการให้บริการลูกค้า เมื่อเปรียบเทียบ ทั้ง 2 ส่วนนี้แล้ว จะพบว่า การสื่อสารขององค์กรนั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในมากกว่า ซึ่งการสื่อสารภายในที่มีคุณภาพนำไปสู่ผลงานและบริการที่ดีก็จะสามารถส่งเสริมการสื่อสารภายนอกขององค์กรไปได้โดยปริยาย

4. ยุทธศาสตร์การสื่อสาร หมายถึง ความเข้าใจในเรื่องขอบเขตของการสื่อสารและแนวทางการพิจารณาปรับปรุงการจัดการที่มีส่วนในการกำหนดยุทธศาสตร์ การสื่อสารขององค์กร โดยต้องใช้ทักษะการสื่อสารในองค์กรว่ากำหนด

ให้ยุทธศาสตร์ เป็นไปในทิศทางใด โดยยุทธศาสตร์ในการสื่อสาร มีแนวทางที่สำคัญ 3 แนวทาง ได้แก่ (1) ปริมาณและคุณภาพในการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารองค์การ (2) แนวทางการเลือกอุปกรณ์ทางการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ใน (3) การกำหนดเงื่อนไขในการจัดการทางการสื่อสาร ทั้งในแง่ของทิศทางองค์การ และวิธีการสื่อสารกับลูกค้า

จากการศึกษาองค์ประกอบของการมีความสามารถด้านการสื่อสาร จากนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1. ยุทธศาสตร์การสื่อสาร 2. ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร 3. รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง 4. การสร้างเครือข่ายการสื่อสาร

3.3 ความสามารถด้านการสื่อสาร

เสาวนีย์ ภูณะภูงและคณะ (2558, หน้า 252) ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลายด้านด้วยกัน เช่น งานด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป งานแต่ละอย่างจะสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะการบริหารเป็นการติดต่อประสานงานให้ผู้ดำเนินงานตามลำดับคำสั่งของผู้บริหาร เพื่อหาข้อมูลในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจตรงกันเกิดความร่วมมือที่ดียิ่ง สามารถปฏิบัติงานให้ดำเนินไปตามแผนหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทความเป็นผู้นำในการสื่อสารโดยต้องทำการสื่อสารให้มีความชัดเจนได้ใจความ เข้าใจง่าย สื่อสารตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของภารกิจงาน ผู้บริหารจึงต้องมีเทคนิคในการสื่อสารและปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการสื่อสาร คือ การสร้างอารมณ์ความรู้สึก และความพึงพอใจ เพราะความสำเร็จของการสื่อสารย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการสื่อสารและความพึงพอใจของผู้รับสาร ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานก็จะราบรื่นและในทางตรงกันข้าม ถ้าการสื่อสารไม่ดี ปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการสื่อสารก็จะทำให้งานล้มเหลวได้

ประยงค์ เนาวบุตร (2555, หน้า 135 – 136) ได้กล่าวถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความสามารถในการมอบหมายงานซึ่งเป็นการสั่งการของผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารทุกคนจึงต้องสามารถเป็นนักสื่อสารที่ดี

โดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้

จากการศึกษาความสำคัญของการมีความสามารถด้านการสื่อสารสรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความชำนาญและสื่อสารให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้

4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

4.1 ความหมายของการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

การมีความรู้ การเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นและสามารถระลึกได้เมื่อต้องการใช้ความรู้นั้น ความรู้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ ความรู้รอบตัว ความรู้ในสาขาวิชาชีพ และความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น ความรู้ใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์การต้องมี เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลให้เพิ่มพูนอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่านและการคิด หากทำให้ความรู้เฉพาะบุคคลส่งต่อไปยังบุคคลอื่น และสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ จะทำให้เกิดคุณค่าสำหรับองค์การ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะมีลักษณะของการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้อธิบายความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงทักษะและการปฏิบัติ หรือความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ หรือสิ่งที่ได้รับจากการได้ยิน การฟัง การคิดการปฏิบัติ

สุรัตน์ ดวงชาทม (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การมีความรู้ดี (Knowledge) นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ มีคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ” ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้าง และรู้สึก คือ know something in everything รู้บางสิ่งในทุกสิ่ง (ความรู้ทั่วไป ต้องรู้กว้างและรู้ไกล) know everything in something รู้ทุกสิ่งในบางสิ่ง

(ฐานในหน้าที่ต้องรู้ลึก) รวมทั้งรู้อย่างถูกหลักวิชา สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปวีณา ศรีนาราย (2561, หน้า 19) ความรู้ความสามารถ หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำความรู้ในการบริหารตามตำแหน่งหน้าที่ มาประยุกต์เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้

จากการศึกษา การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ได้จากการเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้น และสามารถใช้ความรู้นั้น เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ ความรู้รอบตัว ความรู้ในสาขาวิชาชีพ และความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4.2 องค์ประกอบของการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 6) ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ 3 เกณฑ์ใหญ่ คือ

เกณฑ์ที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมใหม่การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องหลักสูตรความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 8) ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมมีการจัดกิจกรรม และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เรียน 10) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 11) ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 12) ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานดังนี้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ วิเคราะห์ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

เกณฑ์ที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลง 2) มีภาวะผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4) มีศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5) มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา

เกณฑ์ที่ 3 ผู้บริหารศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ

ของสังคม และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัวไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด 4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธาและยอมรับด้านคุณธรรมจริยธรรมจากนักเรียนครูเพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนและ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2562, หน้า 56) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. การบริหารสถานศึกษา
4. หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
5. กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน
6. การประกันคุณภาพการศึกษา
7. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (ข) มาตรฐาน

ประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีหรือ
 2. มีประสบการณ์ปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์
- ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ
ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ
ประกอบไปด้วย

1. มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริม
การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

5. การกล้าตัดสินใจ

5.1 ความหมายของการกล้าตัดสินใจ

การกล้าตัดสินใจ เป็นลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ซึ่งมีความ
รับผิดชอบในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย ได้นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2555, หน้า 8) ให้ความหมายของการตัดสินใจ คือ
การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทาง เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งหลายอย่าง
เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสามารถในการทำงานหรือการ
บริหารงานว่า นอกจากบุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว
สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งโดยเฉพาะของผู้บริหาร คือ การตัดสินใจ

(Decision Making) ที่ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร การตัดสินใจ
เปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงาน

สุเมธ เดียววิศเรศ (2552, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่มากมาย แต่สิ่งที่เป็นภาระอันสำคัญ ก็คือ การตัดสินใจในหน้าที่การงาน งานทุกอย่างของสถานศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ ซึ่งเป็นภาระอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความยากง่ายของการตัดสินใจนั้น อาจแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ บางครั้งจำเป็นต้องใช้ความคิด ความกล้าหาญ และการเสี่ยงภัย แต่บางครั้งสามารถทำการตัดสินใจได้โดยไม่ต้องมีปัญหาที่จะต้องวิตกกังวลแต่อย่างใด

ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 39) กล่าวว่า ความกล้าในการตัดสินใจ หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความสามารถในการตัดสินใจผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง เพื่อสามารถสร้างทางเลือกในการตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ได้มากขึ้น และหลากหลายวิธีการคิดที่จะแก้ไขปัญหาขององค์กร แก้ปัญหา สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และสามารถตัดสินใจพฤติกรรมบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดีจึงจะทำให้การตัดสินใจนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

barnard (1938, p. 50) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า คือ “เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว”

จากการศึกษา การมีความสามารถด้านการการกล้าตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างทางเลือกการดำเนินงานไว้หลาย ๆ ทางโดยผ่าน กระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง ประเมินทางเลือกที่หลากหลายเหล่านั้น เพื่อเลือกทางที่ดีที่สุดเพื่อไปดำเนินงาน

5.2 องค์ประกอบของการมีความสามารถด้านการกล้าตัดสินใจ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการ ตัดสินใจมี 4 ประการดังนี้

1. ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะการตัดสินใจ จะดีหรือไม่ขึ้นกับบุคคลผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีข้อมูล มีเหตุผล มีค่านิยมที่ถูกต้องสอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะปัญหาที่ต้องตัดสินใจนั้น มีหลายประการ เมื่อกำหนดปัญหาได้ชัดเจนว่าเป็นปัญหา เรื่องอะไรก็สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้ถูกต้อง

3. ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ เป็นองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง ต้องพยายามที่จะค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าอยู่เสมอ และสร้างทางเลือกให้มากกว่า 2 ทางเลือก

4. สภาวะการณ์ที่ทำการตัดสินใจในการตัดสินใจ จำเป็นต้องคำนึงถึง สภาวะการณ์ที่ทำการตัดสินใจว่าเป็นแบบใด ซึ่งมี 3 ประการ คือ ได้แก่ สภาวะการณ์ที่แน่นอน เป็นสภาวะการณ์ที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบทางเลือกต่าง ๆ และทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกอย่างดีด้วยการตัดสินใจดังกล่าวย่อมมีโอกาสถูกต้องมากที่สุด สภาวะการณ์ที่เสี่ยงเป็นสภาวะการณ์ที่ผู้จัดการตัดสินใจทราบทางเลือกต่าง ๆ และทราบโอกาสความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น การที่จะตัดสินใจเมื่อมีโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ มากกว่าเสียประโยชน์ การตัดสินใจในสภาวะการณ์เสี่ยง ผู้ทำการตัดสินใจต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจเรื่องทฤษฎีความน่าจะเป็นเป็นสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน เป็นสภาวะการณ์ที่ผู้ทำการตัดสินใจอาจทราบทางเลือกต่าง ๆ แต่ไม่ทราบผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือกโดยไม่สามารถคาดคะเนความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกภายใต้สภาวะการณ์ดังกล่าว ผู้ทำการตัดสินใจจึงไม่ควรตัดสินใจใด ๆ ลงไปจนกว่าจะมีข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือมากกว่าที่มีอยู่

สวกิจ ศรีปัดดา (2555, หน้า 60) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา หมายถึง การชี้ชัดถึงปัญหา และการค้นหาว่าเหตุของปัญหาเหล่านั้นว่าเกิดจากอะไร ซึ่งปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่สะสมมาแต่เวลาในอดีต

ขั้นที่ 2 การกำหนดทางเลือก หมายถึง การค้นหาหรือกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่ระบุไว้โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธีเหล่านั้นจากเวลาที่ต้องใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ต้องนำมาสนับสนุน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การประเมินผลทางเลือก เมื่อทางเลือกต่าง ๆ มีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาแล้วจะต้องพิจารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยบูรณาการเกณฑ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน แล้วแสดงให้เห็นถึงข้อดี - ข้อเสีย ของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เมื่อพิจารณาทางเลือกแต่ละทางเลือกแล้ว ผู้ตัดสินใจจึงเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการตัดสินใจ เมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติ แล้วจะต้องประเมินผลการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นว่าเป็นอย่างไรได้ผลดีตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และมีทางที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะแก้ไขที่ส่วนใดของกระบวนการความสำคัญของการมีความสามารถด้านการกล้าตัดสินใจ

ธนากรกรุงเทพ (2563, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญของการกล้าตัดสินใจว่า การกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตการทำงานหรือการใช้ชีวิตทั่วไป ประสบความสำเร็จได้โดยพลังแห่งความกล้าตัดสินใจแบบเด็ดเดี่ยวมักเกิดขึ้นเมื่อเราฝึกใช้ชีวิตแบบตัวคนเดียวจนเคยชิน จึงทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองได้แบบไม่ลังเล แบบไม่ต้องมาห่วงกังวลว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร หรือเรียกว่าใช้ชีวิตได้แบบไม่ต้องแคร์ใคร ทำให้ไม่ต้องเอาใจไปแบกรับกับความคาดหวัง หวาดกังวลของผู้คนรอบข้างมากมาย ซึ่งพบว่าการได้ทำแบบนี้กลับนำสิ่งดี ๆ มาสู่ชีวิตและทำให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตตัวเอง

ศศิมา สุขสว่าง (2563, หน้า 27) กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับทุกคนในองค์กรในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการหรือเครื่องมือ หรือใครมาแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การกล้าตัดสินใจ คือ คุณลักษณะของการกล้าเสี่ยงนั้นต้องเริ่มจากการกล้าที่จะลงมือทำอะไรที่แตกต่างจากที่เคยทำมาก่อนเช่น ผมรู้จักผู้ประกอบการขายน้ำพริกแกงทานหนึ่ง ซึ่งต้องการขยายธุรกิจ แต่ที่บ้านก็ไม่กล้าทำ เพราะรู้สึกว่าเป็นการทำธุรกิจในรูปแบบที่ครอบครัวไม่คุ้นเคย โดยปกติแล้วธุรกิจของเขาเป็นธุรกิจที่ทำเสร็จ แล้วขายสดเป็นส่วนใหญ่ จนในที่สุดลูกชายคนโตก็มาพูดคุยกับผมและผมก็แนะนำว่าถ้าไม่ทำก็ไม่รู้เราทำได้หรือเปล่า และเราก็จะอยู่เหมือนเดิมไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง หากฝันว่าจะโตแต่ฝันแล้วอีกก็คงไม่เห็นว่ามีอะไรเปลี่ยนแปลงก็เพราะเราไม่ได้ลงมือทำอะไรเลย พอเขาได้เริ่มลงมือทำ ลูกชายคนโตของโรงงานขายพริกแกงเริ่มรู้สึกถึงความท้าทายในการเรียนรู้ใหม่ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตเขา ไม่ว่าจะเป็นเทคนิคในการสร้างบรรจุภัณฑ์ใหม่ การต่อรองเพื่อวางขายน้ำพริกแกงในร้านค้าปลีกสมัยใหม่ จนทำให้วันนี้ความเลื่องที่ก่อให้เกิดเป็นความกลัวก็แปรเปลี่ยนไปเป็นความท้าทาย และเขาพบว่าเขาเองได้เปิดโลกทัศน์ในการทำการค้าที่กว้างมากขึ้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนักวิชาการให้แนวคิด อธิบาย นิยาม ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 73) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำใช้ความสามารถเชิงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

เรียม สุขกล่ำ (2553, หน้า 45) ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 53) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

Hoy & Miskel (1991, p. 254) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกที่ดีของโรงเรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกที่ดีของโรงเรียน

2. ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์ใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้ตามสาขาต่าง ๆ ดังนี้

สมบุญ พรธนาภพ (2550, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ภากรดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 34) ประสิทธิผลขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การจึงเสนอรูปแบบบูรณาการโดยเพิ่มลักษณะการประเมินประสิทธิผลองค์การเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 32) ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การยอมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อสถานศึกษา เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการบริหารงาน และการจัดการศึกษา

3. องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28 – 122) ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 285) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวง ศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
การศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมีภารกิจงานที่จะต้องดูแลบริหาร ให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การนิเทศ การวัดและประเมินผล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญ และภารกิจการบริหารงานด้านวิชาการไว้ดังนี้

สุณี ทรัพย์ประเสริฐ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหาร งานวิชาการว่ามีขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการ เรียนการสอน (การจัดทำหลักสูตร)

2. วางแผนการจัดการเรียนการสอน ทำโครงการสอน การทำปฏิทิน การศึกษา ทำแผนการสอน จัดตารางสอน บันทึกรายการสอน จัดครูเข้าสอน จัดนักเรียน เข้าชั้นเรียน

3. การดำเนินการตามแผน ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงตามเวลา ควบคุม กำกับติดตามนิเทศ ให้ครูสอนตามแผนหรือคู่มือครู

4. การประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการเรียนของนักเรียน ประเมินผลโครงการเรียนการสอน ประเมินผลการทำงานของครู

อมรรัตน์ ช่วยบำรุง (2558, หน้า 27) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหาร งานวิชาการว่าประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา สาระการเรียนรู้ของหลักสูตร และการจัดระบบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สื่อการ เรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. การวิจัยในชั้นเรียน

3. การสอนซ่อมเสริม

4. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา

6. การประกันคุณภาพการศึกษา

ศักดิ์นรินทร์ วงษ์ศรีแก้ว (2558, หน้า 22) ได้กล่าวถึงภารกิจงาน

วิชาการว่าประกอบด้วยงานดังนี้

1. หลักสูตร
2. การจัดแผนการสอน
3. การจัดตารางเรียน
4. การจัดครูเข้าสอน
5. การจัดกลุ่มการเรียนรู้
6. การจัดสอนซ่อมเสริม
7. การประเมินผลการเรียน

นิยม รัชตะวัฒน์วินัย (2560, หน้า 42 – 43) ได้แบ่งภารกิจหน้าที่

ในการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงานสอนตามหลักสูตร

1.2 โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้อง

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า และยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ ตลอดจนครูผู้เรียนในแต่ละรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงกำหนด นอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบ หรือจากเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคม ธุรกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงาน เป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็น ปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ได้แก่ งาน

3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียนนักศึกษาเน้นเครื่องมือและกิจกรรมให้ครูได้เลือกใช้ในการสอน

3.2 การจัดห้องสมุด เป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ ให้นักเรียนนักศึกษาได้ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม

3.3 การนิเทศการสอน เป็นการช่วยเหลือแนะแนวครูให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

4. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้

อภิชา พุ่มพวง (2559, หน้า 37) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานดังต่อไปนี้

1. การเรียนการสอน ได้แก่ งานหลักสูตรและแบบเรียน สื่อการเรียน การสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียน

2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดอาคาร สถานที่ อาคารประกอบห้องเรียน ห้องสมุด ห้องพยาบาล สนามหญ้า สถานที่พักผ่อน สนามกีฬา ห้องอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งแผนงานโครงการที่จะทำ ให้ครูมีความรู้ความสามารถทักษะทางวิชาการ มากขึ้น

3. การส่งเสริมลักษณะที่ดีของผู้เรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ สนับสนุนและประสานงานกับเจ้าหน้าที่อนามัย แพทย์ พยาบาล ส่งเสริมให้ทุกคนรักษา ความสะดวก สุขอนามัยการส่งเสริมการกีฬา ลูกเสือ ยุวกาชาด การส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

4. การนิเทศการศึกษาและการตรวจเยี่ยม ต้องมีการวางแผนโครงการ นิเทศการศึกษาที่แน่นอน มีแผนปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง

5. การสนับสนุนงานวิชาการ เป็นงานที่ให้การสนับสนุนให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหลาย โดยเฉพาะโรงเรียนได้มีโอกาสบริหารงานวิชาการได้ ครบถ้วน ลึกซึ้ง ถูกต้องและตรงเป้าหมายของการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 35 - 39) สรุปว่า การบริหารงาน วิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความ ต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา มีการ ส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียน

จากขอบข่ายงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจำแนก ขอบข่ายงานวิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีการกิจย่อยในรายละเอียด ที่แตกต่างกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำหลักสูตรและ พัฒนาหลักสูตร การจัดทำโครงการสอนรายละเอียดวิชาที่จะเปิดสอน การรับสมัครและ คัดเลือกนักเรียนเข้าเรียน

2. งานจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำปฏิทินการศึกษาการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน ครูประจำชั้น การจัดแบบเรียน การฝึกสอน นิเทศการฝึกสอน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน นักเรียน และผู้สอน

3. การบริการทางวิชาการ ได้แก่ งานจัดระเบียบประวัตินักเรียน ระเบียบผลสอบนักเรียนและการประกาศผลสอบ งานจัดการรับสมัครนักเรียน งานลงทะเบียนเรียน งานสื่อการเรียนการสอนงานห้องสมุด

4. งานวัดและประเมินผล ได้แก่ การจัดสอบคัดเลือกนักเรียน งานจัดสอบประจำภาคเรียนงานวิเคราะห์เครื่องมือในการประเมินผล งานติดตามประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนและอาจารย์ผู้สอน (นิเทศการสอน)

2. การบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 52 – 75) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
ขอขยายการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้
มีความคล่องตัวเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ ยึดหลักการบริหารงบประมาณ
แบบมุ่งเน้นผลงาน และบริหารมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ให้มีการจัดการเพื่อประโยชน์จากทรัพย์สิน
ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการส่งเสริมให้เกิด
คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 40) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงาน
เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผน
กลยุทธ์ จัดทำระบบฐานข้อมูล จัดทำข้อมูลทรัพยากรสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุน
เพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้
งบประมาณของสถานศึกษา

ดวงนภา เตปา (2562, หน้า 44) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ
หมายถึง การจัดสรรงบประมาณการจัดทำและเสนอของงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม
ประเมินผลและรายงานการใช้จ่าย การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
การบริหารการบัญชี การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

โดยจะต้องดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณหมายถึงการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามที่โรงเรียนกำหนดโดยการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเอกสารงบประมาณ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุด

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 76 – 102) มีภาระหน้าที่ดังนี้

4. ทางการศึกษา

- 4.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 4.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร
- 4.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 4.6 การลาทุกประเภท
- 4.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 4.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 4.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 4.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 4.12 การออกจากราชการ
- 4.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

4.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

4.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
ขอขยายการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจสถานศึกษา ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

สมคิด บางโม (2555, หน้า 126) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคล คือการวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง การแสวงหาบุคลากร ได้แก่ การสรรหาการเลือกสรรการบรรจุการบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรการให้พ้นจากงาน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึงการบริหารการดำเนินการเกี่ยวกับ บุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงเรียน และราชการมากที่สุด

5. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด โดยเน้นความโปร่งใสมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103 - 122) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

- 5.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 5.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 5.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 5.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 5.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 5.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 5.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 5.8 การดำเนินงานธุรการ
- 5.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 5.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 5.11 การรับนักเรียน
- 5.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา อัครยาชัย

- 5.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม
- 5.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 5.15 การทัศนศึกษา
- 5.16 งานกิจการนักเรียน
- 5.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 5.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
- 5.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท)

การรายงานผลการปฏิบัติงาน

5.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

5.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร องค์การให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 65 – 74) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล ข่าวสาร ของสถานศึกษามีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารสนเทศแก่สาธารณชน เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ อีกทั้งการจัดระบบ ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์งานบริการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน และงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนและราชการมากที่สุด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีบริบทขององค์กรดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครครอบคลุม 18 อำเภอมีสถานศึกษาในสังกัด 45 แห่ง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยอำเภอ จำนวน 18 อำเภอ คือ อำเภอเมือง

สกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน อำเภอกุตบาก อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน อำเภวาริชภูมิ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอสองดาว และอำเภอบ้านม่วง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งที่อำเภอเมืองสกลนครซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด และอำเภอในเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 120 กิโลเมตร คือ อำเภอบ้านม่วง และอำเภอที่อยู่ใกล้ที่สุด 18 กิโลเมตร คือ อำเภอเต่างอย

สหวิทยาเขตมี 8 สหวิทยาเขต ดังนี้

1. สหวิทยาเขตสกลราช มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล โรงเรียนคำเพิ่มพิทยาสรรพ์ โรงเรียนท่าแร่พิทยาสรรพ์ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา และโรงเรียนภูริทัตต์วิทยา

2. สหวิทยาเขตพระธาตุคุ่ม มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา โรงเรียนบ้านม่วงคำพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช

3. สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม โรงเรียนดงมะไฟวิทยา โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง และโรงเรียนโพนพิทยาคม

4) สหวิทยาเขตดำรงธรรม มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม โรงเรียนลำปลาหางวิทยา โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล โรงเรียนบะฮีวิทยาคม และโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา

5. สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา โรงเรียนวาริชวิทยา โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา โรงเรียนสองดาววิทยาคม และโรงเรียนกุตบากพัฒนศึกษา

6. สหวิทยาเขตสว่างศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสว่างแดนดิน โรงเรียนเตรียมอุดมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนหนองหลวงศึกษา โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ โรงเรียนแวงพิทยาคม และโรงเรียนบงเหนือวิทยาคม

7. สหวิทยาเขตไตรมิตร มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” โรงเรียนหนองแขงวิทยา โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม และโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
8. สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษ์มีจำนวน 5 โรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนคำตากลาราชประชาสงเคราะห์ โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี โรงเรียนโพนงามศึกษา และโรงเรียนท่าสงครามวิทยา

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นองค์กรจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจ

- ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
- ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิจรณ์ญาณตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
- ส่งเสริมพัฒนาให้สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สหวิทยาเขต และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- ประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วน ในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

4. เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย
จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม
จริยธรรม มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม
อย่างมีความสุข
 2. ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน
ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนาศักยภาพ
ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
 4. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการ
วิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
 5. สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 6. สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ
ต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม
ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ
และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
 8. สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง
 9. สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า
และการลงทุน
 10. สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรม จากการศึกษา
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- สรุปได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ติดตาม

และประเมินผลของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนครให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุค 4.0

จิรวรรณ ผลไพโร (2559, หน้า 91 – 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเท่าทันสถานการณ์

ปรเมศร์ เรืองสา (2559, หน้า 104 – 105) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานตามขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ขนาดของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน มีความคิดเห็นแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 82 – 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวม พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่วนด้านความฉลาดทางอารมณ์
มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร จำแนกตามอายุ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
และจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน
3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ
รับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่สังกัดโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยทางการศึกษา
การประเมินผลและการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านในการกำหนดนโยบาย
และการปกครอง และด้านด้านการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน
ไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาด

แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะวรรณ คิตโลดา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1944) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ทั้ง 4 ประเภทประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้สำเร็จได้อย่างยั่งยืน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาและการปรับองค์กรตลอดจนการดำเนินงานใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการ ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่กล้าออกจากกรอบติดยึดและเปลี่ยนแปลงการดำเนินการศึกษา ในทุก ๆ ด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานและ เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็น จุดเริ่มต้นของการ เกิดนวัตกรรมและผลิตภาพที่แท้จริง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางในการสร้างนวัตกรรม ให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยจะต้องให้ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการจัดการ การศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภทแล้วจะเป็นพลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของยุค การศึกษา 4.0

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 196 – 199) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนและจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของครู ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 96 – 99) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ คือ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมด้านการตัดสินใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.729$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาด

โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยาการและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่นและแนวทาง

พัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหาร บุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ

วิชพงษ์ อัยวงศ์ (2561, หน้า 150 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 217 – 223) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 6) ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ร้อยละ 81.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 19.435 และ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 6 หลัก ได้แก่ หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

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

McCarthy (2009, Abstracts) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษาโรงเรียน

มัธยมศึกษาทางตะวันออกเฉียงใต้รัฐเพนซิลวาเนีย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ การมีคุณธรรมจริยธรรม การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีความรู้ความสามารถรอบด้าน และการกล้าตัดสินใจ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง

Mohammad Anisur Rahman (2012, p. 101) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของการเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำนั้นแพร่หลาย แต่คลุมเครือ มนุษย์ทุกคนแม้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันแต่มีบทบาทเป็นผู้นำในระดับหนึ่ง มันสร้างความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของประเทศหรือแม้แต่องค์กร แบบฟอร์มผู้เชี่ยวชาญด้านยุคก่อนประวัติศาสตร์พยายามทำความเข้าใจและอธิบายความเป็นผู้นำอย่างไรก็ตามความแตกต่างทางความคิดเห็นและความคิดที่แยกจากกันล้มเหลวในการแสดงให้เห็นถึงกระบวนการผู้นำที่ครอบคลุมซึ่งทำให้คนธรรมดาเป็นผู้นำหรือผู้นำธรรมดาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบความเป็นผู้นำที่ครอบคลุมพยายามที่จะแสดงให้เห็นถึงมุมมองที่สมบูรณ์ของความเป็นผู้นำที่รวมเอาความคิดเห็นที่แยกได้ทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญที่สามารถสรุปได้ในมุมมองที่แตกต่างกัน ภายใต้ความเป็นผู้นำแบบจำลองนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง ได้แก่ ลักษณะและสไตล์ภูมิปัญญาเอฟเฟกต์ของสื่อและผู้ติดตามในรอบแรกของการสร้างแบบจำลองผ่านการสร้างเหล่านี้คนธรรมดากลายเป็นผู้นำในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเราต้องมีการแสดงซ้ำ ๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามมีอุปสรรคบางประการที่ขัดขวางประสิทธิภาพที่สม่ำเสมอ การเรียนรู้ที่จะรับมือกับอุปสรรคอาจทำให้บุคคลกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Ebru Oguz. (2014, p. 154) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของโรงเรียนผู้บริหารและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กรของครู การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กรของครู แนวคิดเรื่องการเป็นพลเมืองในองค์กรไม่ใช่หนึ่งในคำจำกัดความของงานครู แต่เป็นการกระทำที่ปฏิบัติด้วยเจตจำนงเสรี นอกจากนี้การกระทำเหล่านี้ยังเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและผลผลิตของครูในสภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อกระบวนการเพิ่มความเป็นพลเมืองในองค์กรสำหรับครู กลุ่มศึกษาของรูปแบบการวิจัยนี้ถูกสร้างขึ้นด้วย

อาสาสมัครครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ทำงานในใจกลางเมืองซัมซุน ข้อมูลของงานวิจัยนี้ได้รับการรวบรวมโดยการพิจารณา “แบบวัดพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร” และ “แบบสอบถามลักษณะผู้นำ” สถิติเชิงพรรณนาการทดสอบที่การทดสอบ Kruskal Wallis ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับการรวบรวม ตามผลการวิจัยที่มีถูกรวบรวม ผู้เข้าร่วมมีมุมมองเชิงบวกและความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร ในโรงเรียนพวกเขาทำงานได้อย่างไรก็ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมมีความหลากหลายอย่างมากในแง่ของเพศสาขาระดับการศึกษาและความอาวุโสผันแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความหมายระหว่างพฤติกรรมองค์กรของครูและรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นบุคคลที่ควรจะมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเปิดรับการเปลี่ยนแปลงสามารถตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและเคารพและประเมินความคิดเห็นของครู

Anantha (2016, p. 151) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูใหญ่โรงเรียนและสุขภาพองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยครูใหญ่โรงเรียนในเขตดินตาเซลาดันรัฐเปเร อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาต่ำกว่าที่คาดหวังโดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน ผลกระทบของการศึกษานี้คือผู้บริหารโรงเรียนควรดูแลให้ประสิทธิภาพความเป็นผู้นำของพวกเขาอยู่ในระดับสูงเสมอเพื่อให้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า จากผลการวิจัยส่วนมาก พบว่าระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน และภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานการวิจัยและประกอบกรอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาปรับใช้ ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก 3) การมีความสามารถในการสื่อสาร 4) การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และ 5) การกล้าตัดสินใจ และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพิจารณามาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไปผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์
(Correlational Research) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
หลายตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,556 คน
จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 77 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,478 จากทั้งหมด
45 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2566
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน
335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอนจำนวน
258 คน จากโรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่ม
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วย
การสุ่ม และสุ่ม แบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling)
ดังตาราง 2 – 4

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	เฉลิมพระเกียรติฯ	1	18	19	1	4	5
2	ดามมวงคำพิทยาคม	1	24	25	1	4	5
3	โพธิพิทยาคม	1	20	21	1	4	5
4	บ้านบัวราชบูรพ์	1	22	23	1	4	5
5	ลำปลาหางวิทยา	1	12	13	1	4	5
6	เทพสวัสดิ์วิทยา	1	13	14	1	4	5
7	ภูริทัตต์วิทยา	1	15	16	1	4	5
8	บะฮีวิทยาคม	1	15	16	1	4	5
9	ช้างมิ่งพิทยานุกูล	1	11	12	1	4	5
10	วาริชวิทยา	1	13	14	1	4	5
11	บงเหนือวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
12	หนองแวงวิทยา	1	17	18	1	4	5
13	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	1	14	15	1	4	5
14	ท่าสงครามวิทยา	1	16	17	1	4	5
รวม		14	226	240	14	56	70

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ดงมะไฟวิทยา	1	28	29	1	6	7
2	ท่าแรศึกษา	1	29	30	1	6	7
3	โพธิ์แสนวิทยา	1	37	38	1	6	7
4	เต่างอยพัฒนศึกษา	2	45	47	2	6	8
5	คำเพิ่มพวิทยา	1	29	30	1	6	7
6	ทามผู้หญิงจันทิมาพิง บารมี	2	29	31	2	6	8
7	ธรรมบวรวิทยา	1	34	35	1	6	7
8	นิคมน้ำออนเจริญวิทยา	1	23	24	1	6	7
9	แวงพิทยาคม	1	30	31	1	6	7
10	หนองหลวงศึกษา	1	41	42	1	6	7
11	โคกสีวิทยาสรรค์	1	27	28	1	6	7
12	สองดาววิทยาคม	1	39	40	1	6	7
13	กุดเรือคำพิทยาคาร	2	33	35	2	6	7
14	ศึกษาประชาสามัคคี	1	20	21	1	6	7
15	โพนงามศึกษา	2	48	50	2	6	7
16	เจริญศิลป์ศึกษา”โพธิ์ คำอนุสรณ์	1	36	37	1	6	7
รวม		20	528	548	20	96	116

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	สกลราชวิทยานุกูล	5	189	194	5	8	13
2	สกลนครพัฒนศึกษา	4	73	77	4	7	11
3	ธาตุนารายณ์วิทยา	5	140	145	5	7	12
4	กุสุมาลย์วิทยาคม	2	66	68	2	7	9
5	ร่มเกล้า	1	64	65	1	7	8
6	พังโคนวิทยาคม	4	93	97	4	7	11
7	กุดบากพัฒนาศึกษา	2	62	64	2	7	9
8	พรรณาวุฒาจารย์	2	58	60	2	7	9
9	มัธยมวาริชภูมิ	1	58	59	1	7	8
10	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2	85	87	2	7	9
11	สว่างแดนดิน	2	125	127	2	7	9
12	มัธยมวานรนิวาส	4	129	128	4	7	11
13	คำตากลาราชประชาสงเคราะห์	2	56	58	2	7	9
14	บ้านม่วงพิทยาคม	3	68	71	3	7	10
15	อากาศอำนวยศึกษา	4	97	101	4	7	11
รวม		43	1363	1406	43	106	149

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก
3. การมีความสามารถด้านการสื่อสาร
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ
5. การกล้าตัดสินใจ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
ประกอบด้วย

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
ลิเคอร์ท (Likert) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา/
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา/
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา/
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา/
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา/
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร วรรณกรรม ทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.2 ศึกษาเทคนิค วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามข้อที่ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545 ทั้ง 4 งาน คือ

4.2.1 การบริหารงานวิชาการ

4.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

4.2.3 การบริหารงานบุคคล

4.2.4 การบริหารงานทั่วไป

แล้วกำหนด คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ชนิด 5 ระดับตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
มีดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร
สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
จำนวน 1 คน
- 4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนในสถานศึกษา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.3 นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.5.2.4 ดร.ยงค์ยุทธ เชื้อนรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราช
วิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.5.2.5 ดร.สกลรัตน์ สวัสดิ์มูล ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

พิจารณาตรวจสอบ ปรับรายละเอียดของตัวแปรจากนั้นนำมาหาค่า
ความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือหาค่า (Index of
Item Objective Congruence) IOC โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

4.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้
(Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนทั้งสิ้น 50 ชุด

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาต่ำกว่า 0.23 ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.89 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.82

4.9 นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96

4.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

4.11 ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้ง
แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 ขอหนังสือรับรองการทำวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จาก
สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5.2 ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหาร
สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

5.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยโดยแจ้งระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน

5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามกรณีที่ได้รับเอกสารไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้องสมบูรณ์และครบทั้งหมด

6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

6.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับการมีภาวะ ผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 85 – 94)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82 – 83)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.4 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง + 1 โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า

Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

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

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2, 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

7.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยได้แสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สกลนคร โดยนำผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แล้วนำไป สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.2.1 อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 คน

1.1.2.2 ผู้บริหารการศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป จำนวน 2 คน

1.1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3 นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.4 นายชลารุช สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.5 ดร.ยงคัยุทธ เชื้อนขันธ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.6 ดร.สมใจ อุดมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุสารายณ์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.7 ดร.ประจักษ์ร์ เข้มไคร ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.8 นายธนปกรณ อวนบ้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.9 ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.10 นายพัสกร ทวีกิตติเกษม รองผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราช
วิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X_1	แทน	การมีวิสัยทัศน์

X_2	แทน การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก
X_3	แทน การมีความสามารถด้านการสื่อสาร
X_4	แทน การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ
X_5	แทน การกล้าตัดสินใจ
X_t	แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน ด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ด้านการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ด้านการบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน ภาพรวมของประสิทธิผลของสถานศึกษา
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E_{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	n	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	77	22.99
2. ครูผู้สอน	258	77.01
รวม	335	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	n	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	70	20.90
2. โรงเรียนขนาดกลาง	116	34.62
3. โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	149	44.48
รวม	335	100.00
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	117	34.92
2. 10 – 20 ปี	123	36.72
3. มากกว่า 20 ปี	95	28.36
รวม	335	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 335 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.99 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 77.01

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.48 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 และน้อยที่สุด อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.72 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.36

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ใน

ระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

1.1.1 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์	4.54	0.21	มากที่สุด
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก	4.57	0.24	มากที่สุด
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.58	0.22	มากที่สุด
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.62	0.25	มากที่สุด
5. การกล้าตัดสินใจ	4.59	0.27	มากที่สุด
รวม	4.58	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.62$) การกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.59$) และการมีความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

1.1.2 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ราชดำน ดังตาราง 7 – 11

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง	4.57	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.51	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อนำกระบวนการที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	4.58	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.55	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น	4.51	0.50	มากที่สุด
รวม	4.54	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วนเพื่อนำกระบวนการที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.58$) ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในช่วงการเกิดโรคระบาดโรค Corona Virus โควิด 19 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.57	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ ชุมชน และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชน	4.67	0.47	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	4.57	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำงานของเทคโนโลยีให้มีความสะดวกรวดเร็ว	4.56	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารกลาคิดในแบบที่แตกต่างและดีกว่าเดิม โดยใช้ทักษะ Critical thinking หรือทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เริ่มจากความสงสัยหรือมีข้อโต้แย้ง แล้วค้นหาคำตอบอย่างมีเหตุมีผล	4.47	0.50	มาก
รวม	4.57	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ ชุมชน และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชน ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ($\bar{X} = 4.57$) และผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในช่วงการเกิดโรคระบาด โรค Corona Virus โคโรนา 19 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร

ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ ให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในระหว่างมีการสื่อสารกัน	4.61	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารกับชุมชน หมู่บ้าน สถานประกอบการ สถาบันครอบครัว สถานบันศาสนา ช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ราบรื่น	4.67	0.47	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร และประสานงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การสื่อสารไม่ตรงกัน	4.50	0.50	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
4. ผู้บริหารผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	4.60	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	4.58	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารกับชุมชน หมู่บ้าน สถานประกอบการ สถาบันครอบครัว สถาบัน ศาสนา ช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ราบรื่น ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ ให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในระหว่างมีการสื่อสารกัน ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารและ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำความรู้ใน การบริหารมาประยุกต์ เพื่อพัฒนาองค์กรและ บุคลากรได้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.59	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการจัดการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทาง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	4.57	0.50	มากที่สุด
3. ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารเป็นผู้ รู้กว้าง เป็นผู้รู้ลึก สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการจัดการองค์กร สถานศึกษา โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบ วงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา	4.69	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาท ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม	4.62	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการจัดการองค์กร
สถานศึกษา โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$) และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำ ความรู้ในการบริหารมาประยุกต์เพื่อพัฒนาองค์กร และบุคลากรได้ดำเนินงานบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.55$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกล้าตัดสินใจ

ด้านการกล้าตัดสินใจ	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกำหนดรายละเอียดของปัญหา ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	4.63	0.48	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหา	4.58	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหา ในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ	4.70	0.46	มากที่สุด
4. ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญและไม่นิ่งเฉย เมื่อพบว่าเกิดปัญหาขึ้นภายในสถานศึกษา	4.52	0.50	มากที่สุด
รวม	4.59	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกล้าตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ($\bar{X} = 4.70$) ผู้บริหารมีการกำหนดรายละเอียดของปัญหาได้อย่างถูกต้อง

แม่นยำ ($\bar{X} = 4.63$) และผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหา ($\bar{X} = 4.58$) ตามลำดับ

1.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.2.1 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ ($n = 335$)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.66	0.25	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.60	0.22	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.62	0.22	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.58	0.24	มากที่สุด
รวม	4.61	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.66$) ด้านการ
บริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.62$) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

1.2.2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 13 – 16

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	4.63	0.48	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.62	0.49	มากที่สุด
3. โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	4.67	0.47	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.62	0.49	มากที่สุด
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	4.75	0.44	มากที่สุด
รวม	4.66	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.75$) โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.67$) และโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.57	0.50	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	4.59	0.49	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับ ความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	4.55	0.50	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้	4.70	0.46	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม	4.60	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและการอนุมัติ
งบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.70$) โรงเรียนมีการ
ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน
($\bar{X} = 4.60$) และโรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ($\bar{X} = 4.59$)
ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.59	0.49	มากที่สุด
2. โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	4.63	0.48	มากที่สุด
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.64	0.48	มากที่สุด
4. โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.59	0.49	มากที่สุด
5. โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบ แก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม	4.65	0.48	มากที่สุด
รวม	4.62	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.620$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบแก่ครู และบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.65$) โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากร ในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการ

อบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.64$) และโรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ (n = 335)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.47	0.50	มาก
2. โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา	4.68	0.47	มากที่สุด
3. โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ	4.66	0.48	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการใช้ประโยชน์	4.53	0.50	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.50	มากที่สุด
รวม	4.58	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย

การศึกษาและสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.68$) โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ ($\bar{X} = 4.66$) และโรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับการบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.72	0.20	4.49	0.19	9.30**	.00
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก	4.72	0.21	4.52	0.23	6.77**	.00
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.74	0.22	4.54	0.20	7.58**	.00
4. การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.82	0.20	4.56	0.23	8.97**	.00
5. การกล้าตัดสินใจ	4.78	0.19	4.53	0.26	9.64**	.00
รวม	4.76	0.17	4.53	0.17	10.41**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $t_{333} = 2.58$)

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.79	0.20	4.62	0.25	6.46**	.00
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.76	0.18	4.56	0.21	8.33**	.00
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.78	0.18	4.57	0.20	8.19**	.00
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.76	0.19	4.52	0.23	8.18**	.00
รวม	4.77	0.16	4.57	0.18	9.61**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{333} = 2.58$)

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.04	2	1.52	42.45**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.90	332	0.04		
	รวม	14.94	334			
2. การก้าวตามทันความ เปลี่ยนแปลงของโลก	ระหว่างกลุ่ม	4.01	2	2.01	43.58**	.00
	ภายในกลุ่ม	15.29	332	0.05		
	รวม	19.30	334			
3. การมีความสามารถ ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	17.81**	.00
	ภายในกลุ่ม	14.88	332	0.05		
	รวม	16.48	334			

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การมีความรู้ ทั้งด้าน วิชาการและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.15	2	1.07	19.04**	.00
	ภายในกลุ่ม	18.72	332	0.06		
	รวม	20.87	334			
5. การกล้าตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	20.42**	.00
	ภายในกลุ่ม	20.95	332	0.06		
	รวม	23.53	334			
ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	42.07**	.00
	ภายในกลุ่ม	10.17	332	0.03		
	รวม	12.75	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การมีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.42	4.59	4.64
	น้อยกว่า 10 ปี	4.42	–	0.17**	0.22**
	10 – 20 ปี	4.59	–	–	0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.64	–	–	–
2. การก้าวตามทัน ความเปลี่ยนแปลง ของโลก		$\bar{X}$	4.44	4.57	4.72
	น้อยกว่า 10 ปี	4.44	–	0.13**	0.28**
	10 – 20 ปี	4.57	–	–	0.15**
	มากกว่า 20 ปี	4.72	–	–	–
3. การมี ความสามารถ ด้านการสื่อสาร		$\bar{X}$	4.50	4.60	4.67
	น้อยกว่า 10 ปี	4.50	–	0.10**	0.17**
	10 – 20 ปี	4.60	–	–	0.07*
	มากกว่า 20 ปี	4.67	–	–	–
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ		$\bar{X}$	4.51	4.64	4.71
	น้อยกว่า 10 ปี	4.51	–	0.13**	0.20**
	10 – 20 ปี	4.64	–	–	0.07
	มากกว่า 20 ปี	4.71	–	–	–
5. การกล้าตัดสินใจ		$\bar{X}$	4.48	4.60	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.48	–	0.12**	0.22**
	10 – 20 ปี	4.60	–	–	0.10**
	มากกว่า 20 ปี	4.70	–	–	–

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม		$\bar{X}$	4.47	4.60	4.69
	น้อยกว่า 10 ปี	4.47	–	0.13**	0.22**
	10 – 20 ปี	4.60	–	–	0.09**
	มากกว่า 20 ปี	4.69	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายค่า โดยรวมพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก และด้านการกล้าตัดสินใจ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า

20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.61	30.16**	.00
	ภายในกลุ่ม	17.67	332	0.05		
	รวม	20.88	334			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	0.98	22.44**	.00
	ภายในกลุ่ม	14.45	332	0.04		
	รวม	16.40	334			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.25	2	1.63	43.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	12.42	332	0.04		
	รวม	15.67	334			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	0.86	16.20**	.00
	ภายในกลุ่ม	17.71	332	0.05		
	รวม	19.44	334			

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิผลของ สถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.19	37.87**	.00
	ภายในกลุ่ม	10.39	332	0.03		
	รวม	12.76	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการ
ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method)
ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ		$\bar{X}$	4.52	4.73	4.73
	น้อยกว่า 10 ปี	4.52	–	0.21**	0.21**
	10 – 20 ปี	4.73	–	–	0.00
	มากกว่า 20 ปี	4.73	–	–	–

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
2. ด้านการ บริหารงาน งบประมาณ		$\bar{X}$	4.51	4.61	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.51	–	0.10**	0.19**
	10 – 20 ปี	4.61	–	–	0.09*
	มากกว่า 20 ปี	4.70	–	–	–
3. ด้านการ บริหารงานบุคคล		$\bar{X}$	4.49	4.68	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.49	–	0.19**	0.21**
	10 – 20 ปี	4.68	–	–	0.02
	มากกว่า 20 ปี	4.70	–	–	–
4. ด้านการบริหาร ทั่วไป		$\bar{X}$	4.49	4.59	4.67
	น้อยกว่า 10 ปี	4.49	–	0.10**	0.18**
	10 – 20 ปี	4.59	–	–	0.08*
	มากกว่า 20 ปี	4.67	–	–	–
ประสิทธิผลของ สถานศึกษาโดยรวม		$\bar{X}$	4.50	4.65	4.70
	น้อยกว่า 10 ปี	4.50	–	0.15**	0.20**
	10 – 20 ปี	4.65	–	–	0.05
	มากกว่า 20 ปี	4.70	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายค่า โดยรวมพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าอื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

และด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	24.37**	.00
	ภายในกลุ่ม	13.03	332	0.04		
	รวม	14.95	334			
2. การก้าวตามทันความ เปลี่ยนแปลงของโลก	ระหว่างกลุ่ม	4.56	2	2.28	51.37**	.00
	ภายในกลุ่ม	14.75	332	0.04		
	รวม	19.31	334			
3. การมีความสามารถ ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	12.27**	.00
	ภายในกลุ่ม	15.34	332	0.05		
	รวม	16.48	334			
4. การมีความรู้ ทั้งด้าน วิชาการและวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	16.80**	.00
	ภายในกลุ่ม	18.95	332	0.06		
	รวม	20.87	334			
5. การกล้าตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.78	2	0.89	13.61**	.00
	ภายในกลุ่ม	21.75	332	0.07		
	รวม	23.53	334			
ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	32.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	10.64	332	0.03		
	รวม	12.74	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method)
ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. การมีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.43	4.51	4.62
	เล็ก	4.43	–	0.08*	0.19**
	กลาง	4.51	–	–	0.11**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.62	–	–	–
2. การก้าวตามทัน ความเปลี่ยนแปลง ของโลก		$\bar{X}$	4.43	4.48	4.70
	เล็ก	4.43	–	0.05	0.27**
	กลาง	4.48	–	–	0.22**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.70	–	–	–
3. การมี ความสามารถด้าน การสื่อสาร		$\bar{X}$	4.51	4.54	4.65
	เล็ก	4.51	–	0.03	0.14**
	กลาง	4.54	–	–	0.11**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.65	–	–	–
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ		$\bar{X}$	4.52	4.57	4.70
	เล็ก	4.52	–	0.05	0.18**
	กลาง	4.57	–	–	0.13**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.70	–	–	–

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
5. การกล้าตัดสินใจ		$\bar{X}$	4.53	4.52	4.67
	เล็ก	4.53	–	0.01	0.14**
	กลาง	4.52	–	–	0.15**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.67	–	–	–
ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม		$\bar{X}$	4.49	4.52	4.67
	เล็ก	4.49	–	0.03	0.18**
	กลาง	4.52	–	–	0.15**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.67	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และด้านการกล้าตัดสินใจ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

และด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.68	2	1.34	24.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	18.20	332	0.06		
	รวม	20.88	334			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	8.96**	.00
	ภายในกลุ่ม	15.56	332	0.05		
	รวม	16.40	334			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.72	2	0.86	20.42**	.00
	ภายในกลุ่ม	13.95	332	0.04		
	รวม	15.67	334			
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.80	14.81**	.00
	ภายในกลุ่ม	17.85	332	0.05		
	รวม	19.44	334			
ประสิทธิผลของ สถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.60	2	0.80	23.78**	.00
	ภายในกลุ่ม	11.16	332	0.03		
	รวม	12.76	334			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05 (2,332)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01 (2,332)} = 4.66$)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		$\bar{X}$	4.51	4.64	4.74
	เล็ก	4.51	–	0.13**	0.23**
	กลาง	4.64	–	–	0.10**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.74	–	–	–
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ		$\bar{X}$	4.54	4.57	4.66
	เล็ก	4.54	–	0.03	0.12**
	กลาง	4.57	–	–	0.09**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.66	–	–	–
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		$\bar{X}$	4.51	4.59	4.69
	เล็ก	4.51	–	0.08	0.18**
	กลาง	4.59	–	–	0.10**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.69	–	–	–
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป		$\bar{X}$	4.49	4.53	4.65
	เล็ก	4.49	–	0.04	0.16**
	กลาง	4.53	–	–	0.12**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.65	–	–	–

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
ประสิทธิผลของ สถานศึกษาโดยรวม		$\bar{X}$	4.51	4.58	4.69
	เล็ก	4.51	–	0.07	0.18**
	กลาง	4.58	–	–	0.11**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.69	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

และด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁											
X ₂	.57**										
X ₃	.53**	.50**									
X ₄	.65**	.70**	.54**								
X ₅	.61**	.59**	.50**	.71**							
X _t	.81**	.82**	.74**	.88**	.84**						
Y ₁	.54**	.57**	.61**	.70**	.48**	.71**					
Y ₂	.55**	.62**	.51**	.70**	.72**	.76**	.64**				
Y ₃	.59**	.59**	.47**	.59**	.47**	.66**	.58**	.55**			
Y ₄	.57**	.56**	.51**	.63**	.65**	.72**	.63**	.74**	.50**		
Y _t	.67**	.69**	.63**	.78**	.69**	.85**	.86**	.87**	.78**	.86**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ รายละเอียดแต่ละด้าน ดังตาราง 28 – 32

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร โดยรวม

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.67**	ปานกลาง
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก (X_2)	0.69**	ปานกลาง
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร (X_3)	0.63**	ปานกลาง
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและ วิชาชีพ (X_4)	0.78**	สูง
5. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	0.69**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.85**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีความรู้ทั้งด้าน วิชาการและวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการ มีวิสัยทัศน์ ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมีความสามารถด้าน การสื่อสาร และด้านการกล้าตัดสินใจ

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.54**	ปานกลาง
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก (X_2)	0.57**	ปานกลาง
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร (X_3)	0.61**	ปานกลาง
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ (X_4)	0.70**	ปานกลาง
5. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	0.48**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.71**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.71$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.55**	ปานกลาง
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก (X_2)	0.62**	ปานกลาง
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร (X_3)	0.51**	ปานกลาง
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ (X_4)	0.70**	ปานกลาง
5. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	0.72**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.76**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} =$
0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน คือ
ด้านการกล้าตัดสินใจ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน คือ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมี
ความสามารถด้านการสื่อสาร และด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.59**	ปานกลาง
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก (X_2)	0.59**	ปานกลาง
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร (X_3)	0.47**	ปานกลาง
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ (X_4)	0.59**	ปานกลาง
5. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	0.47**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.66**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
($r_{xy} = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.57**	ปานกลาง
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก (X_2)	0.56**	ปานกลาง
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร (X_3)	0.51**	ปานกลาง
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ (X_4)	0.63**	ปานกลาง
5. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	0.65**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.72**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 33 – 37

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ (X ₄)	0.78	0.61	0.61	0.27	0.04	0.34	6.79**	.00
2. การมีความสามารถด้านการ สื่อสาร (X ₃)	0.82	0.67	0.67	0.18	0.03	0.20	5.47**	.00
3. การก้าวตามทันความ เปลี่ยนแปลงของโลก (X ₂)	0.83	0.70	0.70	0.15	0.03	0.19	4.45**	.00
4. การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	0.84	0.71	0.71	0.13	0.04	0.14	3.48**	.00
5. การกล้าตัดสินใจ (X ₅)	0.85	0.72	0.72	0.11	0.03	0.15	3.48**	.00

$\alpha = 0.77$ S.E._{est} = 0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า
ทุกด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน
5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X₄) ด้านการมีความสามารถ
ด้านการสื่อสาร (X₃) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X₂) ด้านการมี
วิสัยทัศน์ (X₁) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและ
วิชาชีพ (X₄) รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X₃) ด้านการก้าวตาม
ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X₂) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X₁) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X₅)
ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34, 0.20, 0.19, 0.14
และ 0.15 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ได้ร้อยละ 72.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.10

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.77 + 0.27 X_4 + 0.18 X_3 + 0.15 X_2 + 0.13 X_1 + 0.11 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.34 Z_{X4} + 0.20 Z_{X3} + 0.19 Z_{X2} + 0.14 Z_{X1} + 0.15 Z_{X5}$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการ
บริหารงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ (X ₄)	0.70	0.49	0.49	0.53	0.06	0.53	9.01**	.00
2. การมีความสามารถด้านการ สื่อสาร (X ₃)	0.75	0.57	0.56	0.37	0.05	0.33	7.50**	.00
3. การกล้าตัดสินใจ (X ₅)	0.76	0.57	0.57	-0.12	0.05	-0.12	-2.37*	.02
4. การก้าวตามทันความ เปลี่ยนแปลงของโลก (X ₂)	0.76	0.58	0.57	0.11	0.05	0.11	2.06*	.04

$$\alpha = 0.52 \quad S.E._{est} = 0.16$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการได้ โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X₄)
ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X₃) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน
2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกล้าตัดสินใจ (X₅) และด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลง
ของโลก (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) และด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.53, 0.33, -0.12, และ 0.11 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 57.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.52 + 0.53 X_4 + 0.37 X_3 - 0.12 X_5 + 0.11 X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.53 Z_{X_4} + 0.33 Z_{X_3} - 0.12 Z_{X_5} + 0.11 Z_{X_2}$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	0.72	0.52	0.52	0.33	0.04	0.40	7.94**	.00
2. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4)	0.77	0.59	0.59	0.22	0.05	0.25	4.37**	.00
3. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2)	0.78	0.61	0.60	0.16	0.05	0.17	3.41**	.00
4. การมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3)	0.78	0.61	0.61	0.10	0.04	0.10	2.37*	.02

$$\alpha = 0.91 \quad S.E._{est} = 0.14$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า

มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) และด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) รองลงมา คือ ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) และด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.40, 0.25, 0.17, และ 0.10 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณได้ร้อยละ 61.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.14

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.91 + 0.33 X_5 + 0.22 X_4 + 0.16 X_2 + 0.10 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.40 Z_{X_5} + 0.25 Z_{X_4} + 0.17 Z_{X_2} + 0.10 Z_{X_3}$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.59	0.35	0.35	0.32	0.06	0.31	5.68**	.00
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2)	0.67	0.45	0.44	0.26	0.05	0.29	5.02**	.00
3. การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4)	0.68	0.46	0.45	0.16	0.05	0.18	2.88**	.00

$$a = 1.27 \quad S.E._{est} = 0.16$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) รองลงมา คือ ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) และด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.31, 0.29 และ 0.18 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 45.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.16

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.27 + 0.32 X_1 + 0.26 X_2 + 0.16 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.31 Z_{X1} + 0.29 Z_{X2} + 0.18 Z_{X4}$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. การกลาดัดสินใจ (X_5)	0.65	0.42	0.42	0.30	0.05	0.33	5.73**	.00
2. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4)	0.70	0.48	0.48	0.22	0.06	0.23	3.80**	.00
3. การมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3)	0.71	0.51	0.50	0.16	0.05	0.15	3.14**	.00
4. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	0.72	0.52	0.51	0.17	0.06	0.15	2.68**	.00

$$\alpha = 0.70 \quad S.E._{est} = 0.17$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไปได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) รองลงมา คือ ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.33, 0.23, 0.15 และ 0.15 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไปได้ร้อยละ 51.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.70 + 0.30 X_5 + 0.22 X_4 + 0.16 X_3 + 0.17 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.33 Z_{X_5} + 0.23 Z_{X_4} + 0.15 Z_{X_3} + 0.15 Z_{X_1}$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่าทุกด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมได้

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังตาราง 38

ตาราง 38 ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	✓
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2)	✓
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร (X_3)	✓
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4)	✓
5. การกล้าตัดสินใจ (X_5)	✓
✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์	

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และด้านการกล้าตัดสินใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทุกด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง เพื่อไปหาแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์

ดั่งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม และควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำวิสัยทัศน์รวมไปถึงเป้าหมายของ สถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติจริง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม และเป็นวิสัยทัศน์ ที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากร รวมไปถึงพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน และเน้นไปที่การมีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคม ปัจจุบัน...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์ 18 ธันวาคม 2566)

“...การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ให้มีการพัฒนา และควรกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไรอย่างชัดเจน และก้าวทันต่อยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลง ...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นครูและให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ เรื่อง ทันยุคทันสมัย และโน้มน้าวครูให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้น...”

(ยงค์ยุทธ เชื้อนขันธ, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2566)

“...มีวิสัยทัศน์ที่ดี ยึดหยุด สร้างสรรค์ ในการพัฒนาผู้เรียน ครู บุคลากร และโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เน้นให้ครูเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็น และก้าวทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง...”

(สมใจ อุดมศรี, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมี ทิศทางไปอย่างไร มีแนวทางในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ควรมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล ก้าวทันยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(ชนปกรณ อวนป้อง, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาส่วนอื่น ๆ ในสถานศึกษา ...”

(ประจักษ์ เข้มใคร, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษา อย่างยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้เร็ว เน้นทักษะและความสร้างสรรค์...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง มองไกล มองเห็นการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นได้ ในยุค 4.0 เน้นการคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการพัฒนาสถานศึกษา...”

(พัสกร ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์ 26 ธันวาคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมี วิสัยทัศน์ ดังตาราง 39

ตาราง 39 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและก้าวทันทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	√	√	√	√	√	√	√				7	70.00
2. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์รวมไปถึงเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันไปสู่การปฏิบัติจริง	√	√			√	√		√			5	50.00
3. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครู บุคลากร และสถานศึกษาอย่างยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้เร็ว			√	√		√		√	√	√	6	60.00
4. ผู้บริหารควรโน้มน้าวครูให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น					√						1	10.00
5. ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร							√				1	10.00

จากตาราง 39 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรจะมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและก้าวทันทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
2. ผู้บริหารควรจะมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร และสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และปรับเปลี่ยนได้เร็ว
3. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์รวมไปถึงเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันไปสู่การปฏิบัติจริง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ ชุมชน และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชน และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดตนเองก่อนว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และวางแผนพัฒนาองค์กร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ควรปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามการเปลี่ยนแปลงของโลก นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน มีทัศนคติที่ดี เตรียมพร้อม และเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์ 18 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารกล้าคิดแตกต่างและดีกว่าเดิม โดยใช้ทักษะทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ มีการปรับประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมและพัฒนาทักษะทางด้านภาษา...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2566)

“...การจะเป็นผู้บริหารที่ดีในยุคนี้ได้นั้นต้องรู้จักปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ต้องตัดสินใจเร็ว ทำเร็ว ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสอนและปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับชุมชน สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างดี ...”

(ยงค์ยุทธ เชื้อนันทน์, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารในยุคนี้ควรมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีศักยภาพ ...”

(สมใจ อุดมศรี, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีทัศนคติที่ดี พร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา...”

(ชนปกรณ์ อวนบ้อง, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
ชุมชน และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชน นำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน
และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพ...”

(ประจักษ์กร เข้มไคร, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...พัฒนาทักษะทางภาษา และก้าวทันเทคโนโลยี มีทัศนคติที่พร้อม
จะเรียนรู้และพัฒนา และจัดการกับอารมณ์ ยึดหยุ่น ยอมรับ และปรับตัว...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ควรมีการพัฒนาทักษะทางภาษาให้สามารถสื่อสารได้อย่าง
หลากหลาย ก้าวทันเทคโนโลยี ไม่ล้าหลัง และมีทัศนคติในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะ
เรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ และรู้จักนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงาน...”

(พัสกร ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์ 26 ธันวาคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการ
ก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ดังตาราง 40

ตาราง 40 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และก้าวทันเทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้	√		√	√	√		√	√	√	√	8	80.00
2. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและวางแผนพัฒนาองค์กร		√									1	10.00
3. ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดี พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา		√	√				√		√	√	5	50.00
4. ผู้บริหารควรตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ชุมชน และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชน	√				√			√			3	30.00
5. ผู้บริหารควรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามารับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน	√			√			√			√	4	40.00

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. ผู้บริหารควรกลาติตแตกต่างและดีกว่าเดิม โดยใช้ทักษะทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์				√		√					2	20.00
7. ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมและพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอยู่เสมอ				√					√	√	3	30.00

จากตาราง 40 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และก้าวหน้าเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้
2. ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดี พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
3. ผู้บริหารควรมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งกับครู ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประสานงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ใช้การสื่อสารได้หลายรูปแบบ ทั้งแบบควบคุม แบบเสมอภาค แบบตั้งรับ แบบหลีกเลี่ยง และส่งเสริมให้บุคลากรสื่อสารกันเชิงบวก...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ ส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารกันทางบวก และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์ 18 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สามารถสร้างความเข้าใจอันดีและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู สามารถสื่อสารกับชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงานได้เป็นอย่างดี...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประสานความร่วมมือกับครูในการพัฒนาสถานศึกษา และเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร...”

(ยงคัยุทธ เชื้อนขันธ, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้มีการสื่อสารแบบสองทางและมีการสื่อสารที่หลากหลายวิธีและหลายรูปแบบใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจตรงกันกับครูและบุคลากรเพื่อให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(สมใจ อุดมศรี, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องสามารถใช้การสื่อสารได้หลายรูปแบบหลายช่องทาง เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารสั่งการและการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสื่อสารกันทางบวกเพื่อให้งานปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(ธนปรกรณ์ อวนป้อง, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างหลากหลายเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และส่งเสริมสนับสนุนให้ครู สื่อสารกันทางบวก...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...พัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร และจัดการกับอารมณ์ การสื่อสารคำนึงถึงมารยาทมากกว่าเหตุผล...”

(ภิญโญ ทองเหลา, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ เน้นการสื่อสารทางบวก และเน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่ดี และสามารถสื่อสารได้อย่างหลากหลายรูปแบบและหลากหลายวิธี...”

(พัสกร ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์ 26 ธันวาคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ดังตาราง 41

ตาราง 41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งกับครู ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	√			√	√	√					4	40.00
2. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารประสานงาน และตัดสินใจในการแก้ปัญหา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน	√		√	√	√					√	5	50.00
3. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบและหลายช่องทางและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร		√				√	√	√		√	5	50.00
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสื่อสารกันเชิงบวก		√	√				√	√	√	√	6	60.00

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้			√			√					2	20.00
6. ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา					√						1	10.00
7. ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ					√						1	10.00
8. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนและเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร					√				√	√	3	30.00
9. พัฒนาทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ									√		1	10.00

จากตาราง 41 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสื่อสารกันเชิงบวก
2. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และตัดสินใจในการแก้ปัญหา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน
3. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ และหลายช่องทางและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มีการวางแผนและมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การศึกษาครูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...มีแผน กิจกรรมพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการและวิชาชีพ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ นำความรู้ในการบริหารมาพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์ 18 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีแผนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพ มีความสามารถในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานทั้งด้าน วิชาการและวิชาชีพ...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในตำแหน่ง หน้าที่ พัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและพัฒนาวิชาชีพครู และมีแผนในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่ชัดเจน...”

(ยงค์ยัทร เชื้อนขันธ, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการจัดการบริหารสถานศึกษา จัดโครงสร้างและ การบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และส่งเสริม ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาท ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(สมใจ อุดมศรี, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2566)

“...มีแผนในการพัฒนาตนเองและครู บุคลากร ด้านวิชาการและ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้าน...”

(ชนปกรณ์ อวนป่อง, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงาน การสอนงาน สามารถแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนต่อครูได้อย่างมี ประสิทธิภาพ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีความรู้ มีทักษะการสอนงาน และทักษะการโค้ช และมี ทักษะการสังเกตชั้นเรียน...”

(ภิญญา ทองเหลา, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้านวิชาชีพเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ...”

(พัสกร ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์ 26 ธันวาคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ดังตาราง 42

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรมีแผน/กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูและบุคลากรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	√	√		√	√		√				5	50.00
2. ควรมีการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ	√										1	10.00
3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเอง และประสานความร่วมมือจากทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการและวิชาชีพ		√		√			√				3	30.00
4. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่			√		√						2	20.00
5. ผู้บริหารควรมีการจัดการบริหารสถานศึกษา จัดโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้			√			√					2	20.00

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและพัฒนาวิชาชีพครู					√						1	10.00
7. ควรส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้						√					1	10.00
8. ผู้บริหารควรมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงาน การสอนงาน สามารถแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนต่อครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ								√	√	√	3	30.00

จากตาราง 42 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรมีแผน/กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครูและบุคลากรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการและวิชาชีพ

3. ผู้บริหารควรมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงาน การสอนงาน สามารถแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนต่อครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการกล้าตัดสินใจ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การตัดสินใจในแต่ละครั้งต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ต้องศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ การตัดสินใจต้องมีความถูกต้อง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้า อิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์ 16 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์ 18 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว และตัดสินใจในการบริหารและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีหลักฐานหรือข้อมูลประกอบการตัดสินใจ...”

(ชลารุช สามาอาพัฒน์, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และตัดสินใจในการบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง...”

(ยงคัยุทธ เชื้อนขันธ, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดโดยควรมีทั้งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจแบบสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(สมใจ อุดมศรี, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและไม่นิ่งเฉย เมื่อพบว่าเกิดปัญหาขึ้นภายในสถานศึกษา ควรตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ...”

(ชนปกรณ อวนบ้อง, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ...”

(ประจักษ์ เข้มใคร, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ตัดสินใจตามภูมิสังคม ทั้งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจแบบสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ...”

(ภิญญา ทองเหลา, สัมภาษณ์ 25 ธันวาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และควรรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา...”

(พัสกร ทวีกิตติเกษม, สัมภาษณ์ 26 ธันวาคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการกล้าตัดสินใจ ดังตาราง 43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการกล้าตัดสินใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจในการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	√	√	√	√	√		√	√		√	8	80.00
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	√	√						√		√	4	40.00
3. ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ			√								1	10.00
4. ผู้บริหารควรตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบและรวดเร็ว				√							1	10.00
5. ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ					√						1	10.00

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. ผู้บริหารควรตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดโดยควรมีทั้งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจแบบสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ						√			√		2	20.00
7. ผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและไม่นิ่งเฉยเมื่อพบว่าเกิดปัญหาขึ้นภายในสถานศึกษา ควรตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว							√				1	10.00
8. ผู้บริหารควรมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหา								√			1	10.00

จากตาราง 43 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการกล้าตัดสินใจ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจในการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารควรตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดโดยควรมีทั้งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจแบบสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากการวิเคราะห์และสรุปผลข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 1.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและก้าวทันทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
 - 1.2 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร และสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และปรับเปลี่ยนได้เร็ว
 - 1.3 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์รวมไปถึงเป้าหมายของสถานศึกษารวมกันไปสู่การปฏิบัติจริง
2. ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก
 - 2.1 ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และก้าวทันเทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้
 - 2.2 ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดี พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 - 2.3 ผู้บริหารควรมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

3. ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร

3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสื่อสารกัน

เชิงบวก

3.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และตัดสินใจในการแก้ปัญหา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติจากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน

3.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ และหลายช่องทางและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร

4. ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

4.1 ผู้บริหารควรมีแผน/กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และบุคลากรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

4.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ และวิชาชีพ

4.3 ผู้บริหารควรมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงาน การสอนงาน สามารถแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนต่อครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการกล้าตัดสินใจ

5.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจในการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

5.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ผู้บริหารควรตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดโดยควรมีทั้งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจแบบสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำยุค 4.0 และประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำยุค 4.0 และประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
มีความแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของ
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความ
แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,556 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 77 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,478 จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 335 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครูผู้สอนจำนวน 258 คน จาก โรงเรียนจำนวน 45 โรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่ม แบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ใช่ตัวอย่าง วิเคราะห์หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม รายข้อเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.89 และได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.82 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับการมีภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

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

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2, 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การกล้าตัดสินใจ และการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม

ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่าทุกด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34, 0.20, 0.19, 0.14 และ 0.15 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 72.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.10

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.77 + 0.27 X_4 + 0.18 X_3 + 0.15 X_2 + 0.13 X_1 + 0.11 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.34 Z_{X_4} + 0.20 Z_{X_3} + 0.19 Z_{X_2} + 0.14 Z_{X_1} + 0.15 Z_{X_5}$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ดังนี้

7.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

7.1.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและก้าวทันทัน

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

7.1.2 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู บุคลากร และสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และปรับเปลี่ยนได้เร็ว

7.1.3 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์รวมถึงเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันไปสู่การปฏิบัติจริง

7.2 ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

7.2.1 ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และก้าวทัน เทคโนโลยีสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและใช้ในการจัดการเรียน การสอนได้

7.2.2 ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดี พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

7.2.3 ผู้บริหารควรมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการทำงาน

7.3 ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร

7.3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร สื่อสารกันเชิงบวก

7.3.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และตัดสินใจในการแก้ปัญหา รวมถึงการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ จากการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน

7.3.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารที่หลากหลาย รูปแบบและหลายช่องทางและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร

7.4 ด้านการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

7.4.1 ผู้บริหารควรมีแผน/กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง พัฒนาครู และบุคลากรทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

7.4.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการ พัฒนาตนเอง และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ และวิชาชีพ

7.4.3 ผู้บริหารควรมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงาน การสอนงาน สามารถแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนการสอนต่อครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.5 ด้านการกล้าตัดสินใจ

7.5.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจในการบริหารและการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

7.5.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

7.5.3 ผู้บริหารควรตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดโดยควรมีทั้งการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจแบบสั่งการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การกล้าตัดสินใจ และการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดการองค์กร สถานศึกษา โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความสามารถในการบริหาร และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำความรู้ในการบริหารมาประยุกต์ เพื่อพัฒนาองค์กร และบุคลากรได้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารกับชุมชน หมู่บ้าน สถานประกอบการ สถาบันครอบครัว สถาบัน

ศาสนา ช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ราบรื่น ดังที่ ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 1944) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 และสรุปไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ทั้ง 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ให้สำเร็จได้อย่างยั่งยืน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษา และการปรับองค์กรตลอดจนการดำเนินงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล้าออกจากกรอบติดยึดและเปลี่ยนแปลงการดำเนินการศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานและเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดนวัตกรรมและผลิตภาพที่แท้จริง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยจะต้องให้ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนทัศน์การจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภทแล้วจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของยุคการศึกษา 4.0 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 196 – 199) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงาน
งบประมาณตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียน
การสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ตามความเหมาะสม โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียน
การสอน และโรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกัน
คุณภาพการศึกษา โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบ แก่ครูและบุคลากร
ตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม และโรงเรียนมีการ
จัดสรรงบประมาณการเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถ
ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 217 –
223) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าประสิทธิผล
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้น
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน
เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง
กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงอาจมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว
มากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิดโสดา (2561, หน้า 147)
ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยม
สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 196 – 199) ได้ทำการ

วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลสำเร็จของการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ตามโครงสร้างการบริหารงานที่วางไว้ ย่อมรู้จักและคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน มากกว่าครูผู้สอนจึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว มากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ วัชพงษ์ อุ่ยวงศ์ (2561, หน้า 150 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 217 – 223) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผ่านการ ปฏิบัติงานมามากกว่าและมีความคุ้นเคยและปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา มามากกว่าจึงอาจทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านในการกำหนดนโยบาย และการปกครอง และด้านการ วิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 196 – 199) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากกว่าผ่านการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปมากกว่าจึงมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเหล่านั้นมากกว่า ทำให้อาจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ ดิตโสตา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ รัชพงษ์ อัยวงศ์ (2561, หน้า 150 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น มากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษโดยส่วนมากเป็นผู้ที่มีวุฒิและผ่านการบริหารงาน ในศึกษามานานจึงทำให้มีประสบการณ์ มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ประกอบกับความรู้ ความสามารถและการเผชิญปัญหามากกว่าจึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือใหญ่พิเศษมองเห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาและทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 196 – 199) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่ อยู่โรงเรียนขนาดกลางและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการปฏิบัติงานตามกลุ่มงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนกว่าและ ระบบการปฏิบัติงานอาจจะเป็นระบบกว่าจึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วังพงษ์ อัยวงศ์ (2561, หน้า 150 – 157) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยของ พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์ (2563, หน้า 217 – 223) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่าการบริหารงานในสถานศึกษาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาได้นั้นจะต้องอาศัยภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิดโสดา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

มีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ (X_4) รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร (X_3) ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก (X_2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกล้าตัดสินใจ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34, 0.20, 0.19, 0.14 และ 0.15 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้ร้อยละ 72.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.10

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมได้ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการกล้าตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านได้นั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งการมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นความสามารถ ของผู้บริหารที่ได้จากการเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นและสามารถใช้ความรู้นั้น เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ ความรู้รอบตัว ความรู้ในสาขาวิชาชีพ และความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น อาศัยภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ซึ่งการมีความสามารถด้านการสื่อสารเป็นความสามารถของ ผู้บริหารในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ให้ข่าวสารและผู้รับข่าวสาร อาศัยภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการกล้าตัดสินใจ ดังที่ ปณตนนท์ เถียรประภากุล (2561, หน้า 1944) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 ทั้ง 4 ประเภทประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุค การศึกษา 4.0 ให้สำเร็จ

ได้อย่างยั่งยืน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนทัศน์ใหม่ ในการจัดการศึกษาและการปรับองค์กรตลอดจนการดำเนินงานใน สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4.0 โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหาร สถานศึกษาที่กล้าออกจากกรอบติดยึดและเปลี่ยนแปลงการดำเนินการศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานและเปลี่ยนแปลง วิธีการ ทำงาน ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการ เกิดนวัตกรรมและผลิตภาพที่แท้จริง และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อทิศทางในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจะต้องให้ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการเรียนรู้ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนทัศน์การจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการ ผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภทแล้วจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของ สถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของยุคการศึกษา 4.0 และผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตติสา (2561, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นความสามารถ ของผู้บริหารที่ ได้จากการเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความเข้าใจในสิ่งนั้นและสามารถใช้ ความรู้นั้น เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ที่แต่ละบุคคลมี ได้แก่ ความรู้รอบตัว ความรู้ในสาขาวิชาชีพ และความรู้ที่องค์การสร้างขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการ พัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น รองลงมา คือ ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร ด้านการก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการกล้า ตัดสินใจ ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุค 4.0 ด้านดังกล่าวเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ การกล้าตัดสินใจ และการมีความสามารถ ด้านการสื่อสาร ตามลำดับ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ทั้งด้าน วิชาการและวิชาชีพ อีกทั้งยังต้องกล้าตัดสินใจ และต้องเป็นผู้มีความสามารถด้านการ สื่อสาร เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาคูณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา กันทำ. (2561). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 12(2),
18 – 29.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).
- _____. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2560). *อนาคตใหม่ของการศึกษาไทยในยุค Thailand 4.0*.
สืบค้น 1 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.li.mahidol.ac.th/conference2016/Thailand4.pdf>.
- เกษม เมฆินทร์. (2559). *ยุทธศาสตร์และการปฏิรูปสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัท
พรินทวาทกราฟฟิคจำกัด.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรรยารัตน์ แก้วปันชนัน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2563). กลยุทธ์การปรับตัวองค์กรเข้าสู่ยุค 4.0. *วารสาร
พุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม*, 5(1), 54 – 62.
- จันจิรา เขียวคล้าย. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- จิราพร เจริญชัย. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2561). *นวัตกรรมจากความคิดสู่ความสำเร็จ*. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิรวรรณ ผลโพธิ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เจริญ สุขทรัพย์. (2556). *personnel*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก [Obec.go.th/personnel/
index.php?option=com-content&view=article&id=13:
2011-08-11-05-13-55](http://Obec.go.th/personnel/index.php?option=com-content&view=article&id=13:2011-08-11-05-13-55). 1
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยยุทธ ภูสันต์. (2550). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการกิจการ
โทรคมนาคมแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- ชัยศักดิ์ ศุกระกาญจน์. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในยุค THAILAND 4.0*.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร:
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์พิมพ์ กรุป.
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

ณัฐพร เห็นเจริญเลิศ และคณะ (2559). *ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ*

4.0. กรุงเทพฯ: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาราบดี บรรจงช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.

การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านท้าว*

บุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่:

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). *การพัฒนากลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*

เพื่อการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา.

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (12)2, 162 – 163.

เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2553). *การตัดสินใจ*. ค้นหาค้นเมื่อ 30 กุมภาพันธ์ 2564 จาก

<http://www.stou.ac.th/offices/rdec/udon/upload/socities.html>.

ธนัญญา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ*

การทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธนิต ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ*

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อ*

การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทรา

ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์แจ้งวัฒนะ.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นราวิทย์ นาควิเวก. (2560). *บทบาทผู้นำที่ดีในยุค 4.0 (Skill Set สำหรับผู้นำทุกระดับ).*

เรียกใช้เมื่อ 24 สิงหาคม 2560 จาก <https://www.smartsme.tv/content/63868>.

- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล*
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พท.ม.
 พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรกรณ์ วงศ์รัตน์พิบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564,
 จาก http://www.enttraining.net/article06_leadership.php
- ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา*
4.0. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ
(11)2, 1994.
- ปรเมศร์ เรืองสา. (2559). *การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร*
สถานศึกษาในทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2550). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*.
 กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประยงค์ เนาบุตร. (2555). *หน่วยที่ 3 ภารกิจของสถานศึกษา*. นนทบุรี:
 ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปวีณา ศรีนาราง. (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ*
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, (9)2, 117.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน*
โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พองพรรณ พลราช. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรชัย เจดามาน. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*.
 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พริภา เทพบุตร. (2554). *กลยุทธ์การบริหารงานขายที่เหนือคู่แข่งชั้น*. กรุงเทพฯ:
 พิมพ์ลักษณ์.
- พลุ เดชะรินทร์. (2556). *โครงการพัฒนาการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง*. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2562). *กลยุทธ์*. เข้าถึงได้จาก [www.chulapedia.chula.ac.th](http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php?title=กลยุทธ์)
 /index.php?title=กลยุทธ์ 12 ธันวาคม 2562.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ. (2563). *กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัด*
เพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
- กรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวรพงศ์ กุศลชโย. (2561). *ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0*.
 พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอุดร อุตตโร. (2561) ภาวะผู้นำ: การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0. *วารสาร*
ปัญญาปณิธาน. 3(1), 50 – 51.
- พัชรนันท์ กลิ่นแก้ว. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาทักษะผู้นำที่มอบให้เป็นมืออาชีพ*.
 กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- ไพยม จันทรน้อย. (2556). *จากผู้ใหญ่สู่ การศึกษาไทย 4.0*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม
 2564, จาก [http://www.birdkm.com/outside-classroom/outsideclass/](http://www.birdkm.com/outside-classroom/outsideclass/thai-education-40)
 thai-education-40.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
 สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้น
 พื้นฐานภาคตะวันออก. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 30(2),
 42 – 44.
- _____. (2555). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี:
 มนต์รี.

- ภิญโญ สาร. (2550). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา จันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งอรุณ บวรชัยเดช. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรณัฏทิพย์ สิงห์นิล. (2559). *การจัดการทางการสื่อสารของผู้บริหารเจนเนอเรชั่น วาย เพื่อสร้างการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กร*. วารสารศาสตรมหาบัณฑิต. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (1)1, 1.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2558). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ*. สืบค้นจาก <http://fms.vru.ac.th/research/vorapot/text/n1.pdf>.
- วัชพงษ์ อัยวงศ์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิลาวัลย์ ชูศรีवास. (2562). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2563). *คุณค่า(Value Creation) ของนวัตกรรม*. สืบค้นได้จาก www.sasimasuk.com.

- ศศิธรดา แพ่งไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7 – 11.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2552). ความหมายของภาวะผู้นำ. สืบค้นได้จาก kruinter.com.
- ศักดิ์นิรันดร์ วงษ์ศรีแก้ว. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดยโสธร, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, (11)1, 79.
- ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์. (2562). กลยุทธ์การบริหารองค์การด้วยฐานการสื่อสารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, (30)3, 160 – 170.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ = Organization and management*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน.
- สมบุญรณ์ พรหมนาภพ. (2550). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2563). *การจัดการ จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาฯ.
- สาริศา เจนขำและเสวียน เจนขำ. (2560). การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุค ไทยแลนด์ 4.0. *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, 11(3), 269 – 272.
- สิรินารถ แวสงสา. (2557). ความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 103 – 108.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2560). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา*.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2552). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, (1)1, 1.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2552). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสาวนีย์ ภูณะภูงและคณะ. (2558). การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่แตง 1 อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, (10)3, 259.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- อมรรัตน์ ช่วยบำรุง. (2558). *ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อริชา พุ่มพวง. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Dennis, C. J. (2009). *The Relationship between Principals' Self-Perceptions and Teachers' Perceptions of High School Principals' Instructional Leadership Behaviors in South Carolina High Schools*. Professors, Ph.D. Dissertation. University of South Carolina.
- Goodhart, W. H. (2011). The instrumental and expressive characteristics of public Secondary schools and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 2214 – A.
- Hall, R.H. (1991). *Organization Structure Processes and outcomes*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. (4th ed.) New York: McGraw – Hill.

- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw – Hill.
- McCarthy, M. J. (2009). *Teachers' Perceptions of High School Principals' Leadership Behaviors Using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and the Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) Status in High Poverty Suburban School Districts Located in Southeastern Pennsylvania*. Professors. Ed.D. Dissertation. Saint Joseph's University.
- Mott, Paul E. (1966). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Macmillan,
- Yukl, G (2002). *Leadership in Organizations* (4 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. ดร.ยงค์ยุทธ เชื้อนรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.สกลรัตน์ สวัสดิ์มูล ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.ยงคัยุทธ เชื้ออนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
6. ดร.สมใจ อุดมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนาดุนารายณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
7. ดร.ประจักษ์ร เข้มไคร้ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
8. นายธนปกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการโรงเรียนพังโคนวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
9. ดร.ภิญโญ ทองเหลา ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

10. นายพัสกร ทวีกิตติเกษม

รองผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๖



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

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๔๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศินันต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๑๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลกโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๖



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

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปราโมทย์ ภูมิพันธ์

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

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตกา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๖

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

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยงคัยุทธ เชื้อนขันธ

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

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๔๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๖



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

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สกลรัตน์ สวัสดิ์มูล

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

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๕๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้ทำนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๔๖



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๐๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำ ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายมงคล รัตนอ่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศิริพงษ์ พาดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ยงคัยุทธ เขียนขันธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองชุม
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สมใจ อุดมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ประจักษ์ เข้มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๔๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๕๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธนปกรณ์ อวนป้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ภิญโญ ทองเหลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๒



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

๒๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพัลลภ ทวีศักดิ์เกษม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาชนะบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค ๔.๐ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๕๘๑ ๐๖๖๗

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด
เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง
ต่อการวิจัยและการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 – 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำยุค 4.0 ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. การมีวิสัยทัศน์						
00	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่า จะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลาย เส้นทาง	√				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ “ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง					
2	ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับการสนับสนุน และเกิดความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อนำกระบวนการที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรวมแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น					
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก						
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในช่วงการเกิดโรคระบาด โรค Corona Virus โควิด 19 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
7	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ชุมชน และวิถีความเป็นอยู่ของชุมชน					
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก					
9	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำงานของเทคโนโลยีให้มีความสะดวกรวดเร็ว					
10	ผู้บริหารกล้าคิดในแบบที่แตกต่างและดีกว่าเดิม โดยใช้ทักษะ Critical thinking หรือทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นการคิดที่เริ่มจากความสงสัยหรือมีข้อโต้แย้ง แล้วค้นหาคำตอบอย่างมีเหตุมีผล					
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร						
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสื่อสารแบบสองทาง คือ ให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในระหว่างมีการสื่อสารกัน					
12	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารกับชุมชน หมู่บ้าน สถานประกอบการ สถาบันครอบครัว สถาบัน ศาสนา ช่วยให้สถานศึกษาสามารถทำงานได้ราบรื่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร และประสานงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การสื่อสาร ไม่ตรงกัน					
14	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง					
15	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ เกี่ยวกับ นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ						
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร และ ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำความรู้ใน การบริหารมา ประยุกต์ เพื่อพัฒนาองค์กรและ บุคลากรได้ดำเนินงาน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
17	ผู้บริหารมีการจัดการส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อ ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทาง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ					
18	ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหาร เป็นผู้รู้กว้าง เป็นผู้รู้ลึก สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารมีการจัดการองค์กร สถานศึกษา โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา					
20	ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชน ในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาท ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การกล่าวดัดสันใจ						
21	ผู้บริหารมีการกำหนดรายละเอียดของปัญหาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ					
22	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหา					
23	ผู้บริหารมีการจำแนกสาระสำคัญของปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ					
24	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ					
25	ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญและไม่นิ่งเฉย เมื่อพบว่าเกิดปัญหาขึ้นภายในสถานศึกษา					

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
00	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	√				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ “โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน					
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม					
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
6	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
7	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ					
8	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอขอของบประมาณ					
9	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้					
10	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
11	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
12	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม					
13	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
14	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครู ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
15	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดี ความชอบ แก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสมด้วยความเป็นธรรม					
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป						
16	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
17	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา					
18	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและความต้องการ					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่นปลอดภัย เอื้อต่อการใช้ประโยชน์					
20	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียนที่เข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 44 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีวิธีการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับการ สนับสนุนเกิดความศรัทธาจากผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทุกภาคส่วนเพื่อนำกระบวนการที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดง ความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรมุ่งมั่น เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อ ปฏิบัติงานต่าง ๆ และดำเนินงาน ให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก									
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในช่วง การเกิดโรคระบาด โรค Corona Virus โควิด 19 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ ชุมชน และวิถี ความเป็นอยู่ของชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ บุคลากรในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมา ปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลก	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำงานของ เทคโนโลยีให้มีความสะดวกรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารกล้าคิดในแบบที่แตกต่างและดี กว่าเดิม โดยใช้ทักษะ Critical thinking หรือทักษะการคิดเชิง วิพากษ์ ซึ่งเป็นการ คิดที่เริ่มจากความสงสัยหรือมี ข้อโต้แย้ง แล้วค้นหาคำตอบอย่างมีเหตุมีผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร									
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการ สื่อสารแบบสองทาง คือ ให้ผู้บริหารและ บุคลากรใน สถานศึกษามีโอกาสแสดง ความคิดเห็นในระหว่างมีการสื่อสารกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารกับชุมชน หมู่บ้าน สถานประกอบการ สถาบัน ครอบครัว สถานบัน ศาสนา ช่วยให้ สถานศึกษาสามารถทำงานได้ราบรื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประสานงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น และทัศนคติ การสื่อสารไม่ตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ เกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ									
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร และ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถนำความรู้ใน การบริหารมาประยุกต์ เพื่อพัฒนาองค์กรและ บุคลากรได้ ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการจัดการส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อ ส่งเสริมการปฏิรูป การเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหาร เป็นผู้รู้กว้าง เป็นผู้รู้ลึก สามารถนำความรู้ มาปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารมีการจัดการองค์กร สถานศึกษา โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็น ระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทางการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับ ชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชน แห่งการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. การกลาตัดสินใจ									
21	ผู้บริหารมีการกำหนดรายละเอียด ของปัญหาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการจำแนกสาระสำคัญ ของปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วสามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญและ ไม่นิ่งเฉย เมื่อพบว่าเกิดปัญหาขึ้นภายใน สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ									
1	โรงเรียนมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ									
6	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาโดยกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการวิเคราะห์และจัดลำดับความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายและ การอนุมัติงบประมาณ อย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้งบประมาณ และผลการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ดานการบริหารงานบุคคล									
11	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตาม ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีการสนับสนุนข้าราชการครูและ บุคลากร ในสถานศึกษาให้มีการพัฒนา ตนเองโดยการอบรมศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	โรงเรียนจัดระบบกำกับดูแล ส่งเสริมให้ครู ประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของทาง ราชการและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป									
15	โรงเรียนจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ แก่ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำ แผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	โรงเรียนจัดทำระบบการประสานงาน และพัฒนา เครือข่ายการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาและสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ชัดเจน และครอบคลุมตามภารกิจ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการบำรุง ดูแล และพัฒนา อาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อม ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เอื้อต่อการใช้ประโยชน์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนนักเรียน ที่เข้ารับการบริการทางการศึกษา ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	1	0.40
	2	0.74
	3	0.71
	4	0.70
	5	0.84
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	6	0.61
	7	0.79
	8	0.53
	9	0.66
	10	0.74
3. การมีความสามารถด้านการสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87	11	0.66
	12	0.61
	13	0.73
	14	0.83
	15	0.83
4. การมีความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	16	0.87
	17	0.89
	18	0.85
	19	0.86
	20	0.87
5. การกล้าตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	21	0.82
	22	0.83
	23	0.83

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การกล้าตัดสินใจ (ต่อ)	24	0.76
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94		0.73
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97		

จากตาราง 46 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85
2. การก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85
3. การมีความสามารถในการสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87
4. การมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96
5. การกล้าตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84	1	0.58
	2	0.69
	3	0.66
	4	0.62
	5	0.78
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87	6	0.79
	7	0.74
	8	0.58
	9	0.81
	10	0.72
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	11	0.70
	12	0.82
	13	0.71
	14	0.77
	15	0.76
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	16	0.81
	17	0.67
	18	0.79
	19	0.79
	20	0.75
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96		

จากตาราง 47 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.82 ซึ่งมีความมากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.606	.123
2	.817 ^b	.667	.665	.113
3	.834 ^c	.695	.692	.108
4	.843 ^d	.711	.707	.106
5	.849 ^e	.721	.717	.104

a. Predictors: (Constant), X_4

b. Predictors: (Constant), X_4 , X_3

c. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2

d. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1

e. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1 , X_5

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.749	1	7.749	515.061	.000 ^b
	Residual	5.010	333	.015		
	Total	12.758	334			
2	Regression	8.515	2	4.257	333.091	.000 ^c
	Residual	4.244	332	.013		
	Total	12.758	334			
3	Regression	8.865	3	2.955	251.253	.000 ^d
	Residual	3.893	331	.012		
	Total	12.758	334			
4	Regression	9.068	4	2.267	202.745	.000 ^e
	Residual	3.690	330	.011		
	Total	12.758	334			
5	Regression	9.199	5	1.840	170.082	.000 ^f
	Residual	3.559	329	.011		
	Total	12.758	334			

a. Dependent Variable: Y_t

b. Predictors: (Constant), X_4

c. Predictors: (Constant), X_4 , X_3

d. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2

e. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1

f. Predictors: (Constant), X_4 , X_3 , X_2 , X_1 , X_5

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร**

ชื่อผู้วิจัย นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จินดา ลาโพธิ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... **จบการสัมภาษณ์เวลา**.....

ประเด็นคำถาม

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมี
วิสัยทัศน์ มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการ
ก้าวตามทันความเปลี่ยนแปลงของโลก มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความสามารถด้านการสื่อสาร มีแนวทางอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการมีความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีแนวทางอย่างไร

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุค 4.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการกล้าตัดสินใจ มีแนวทางอย่างไร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพลินพิศ ธรรมรัตน์



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายมงคลชัย รัตน์อ่อน



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายชลารุช สามาอาพัฒน์



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ยงค์ยุทธ เชื้อนันทน์



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.สมใจ อุดมศรี



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายธนปกรณ์ อวนป้อง



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.บุญ นอทอง



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายพัสกร ทวีกิตติเกษม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายทรงวิทย์ สุวรรณชัยรบ
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน พ.ศ. 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	276 หมู่ 8 บ้านพังโคน ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านพังโคน ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราช วิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2559	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (คช.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2567	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดบ้านฉาง ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร