



ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
ไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ดุษฎีนิพนธ์
ของ
ไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**FUTURE SCENARIOS OF EDUCATIONAL LEADERSHIP FOR
MAYORS OF SUBDISTRICT MUNICIPALITIES
IN KALASIN PROVINCE**

**BY
CHAIYASIT UDONPIM**

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University**

April 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

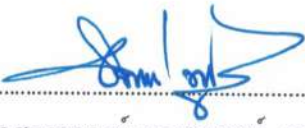
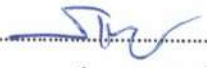


ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

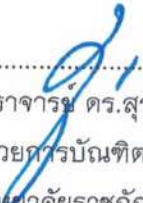
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ นุศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ	(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	ประธานที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 7 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาตม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเสนอแนะภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมทั้งขอเสนอแนะในการแก้ไขต่าง ๆ ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และผู้อำนวยการกองการศึกษา และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกท่านที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ในการทำสนทนากลุ่ม ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา รุ่นที่ 14 ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

ชื่อเรื่อง	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ผู้วิจัย	ไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 2 การศึกษาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะที่ 3 การประชุมกลุ่มย่อย ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจภาพอนาคตสอภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเป็นไปได้

ผลการวิจัยพบว่า

- ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มี 6 ด้าน 60 ตัวชี้วัด ดังนี้
 - ด้านวิสัยทัศน์ คือความสามารถในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับอนาคตขององค์กรและจูงใจให้ทีมงานร่วมกันสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น
 - ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถใช้เทคโนโลยี และนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถเป็นแบบอย่างและแรงผลักดันให้คนในองค์กรพัฒนาตนเองได้
 - ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์

1.4 ด้านบริหารจัดการ คือ ความสามารถของผู้นำในการชี้แนะและบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส คือ การนำพาองค์กรโดยยึดหลักจริยธรรม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเปิดเผย ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจความน่าเชื่อถือและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และ

1.6 ด้านความร่วมมือ คือ ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การประสานความร่วมมือการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายทำงานเป็นทีม

2. ผลการยืนยันภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีความเป็นไปได้ทั้ง 6 ด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาพอนาคต นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

TITLE	Future Scenarios of Educational Leadership for Mayors of Subdistrict Municipalities in Kalasin Province
AUTHOR	Chaiyasit Udonpim
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Surat Duangchatom
DEGREE	Ed.D. (Leadership in Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to examine the future scenarios of educational leadership of mayors of subdistrict municipalities in Kalasin Province based on experts' opinions. The research was conducted in three phases: Phase 1 involved analyzing relevant documents; Phase 2 involved studying the consensus of experts regarding the future scenarios of educational leadership of mayors of subdistrict municipalities in Kalasin Province. Phase 3: Focus group meetings to examine the future scenarios of educational leadership of subdistrict municipalities in Kalasin Province. This involved verification and confirmation by experts regarding feasibility.

The research findings revealed that:

1. The future scenarios of educational leadership of mayors' subdistrict municipalities in Kalasin Province comprised six dimensions and 60 variables, including:

- 1.1 Vision refers to the ability to establish a clear direction for the organization's future and to motivate team members to collaboratively innovate and enact change to achieve that vision.

- 1.2 Digital Technology refers to the ability to effectively utilize technology and apply technological knowledge in organizational management to foster progress, as well as to serve as a role model and driving force that encourages personnel to develop themselves.

1.3 Creativity refers to the behavioral expression of the ability to inspire or lead others with vision.

1.4 Management refers to the leader's ability to direct and manage the organization effectively toward the achievement of its goals.

1.5 Ethics and Transparency refer to leading the organization based on ethical principles, honesty, fairness, and openness, which contribute to building trust, credibility, and a positive working environment.

1.6 Cooperation refers to the ability to build positive interpersonal relationships, coordinate effectively, and work cooperatively with others through teamwork and professional networks.

2. The validation of the future scenarios of educational leadership of mayors' sub – district municipalities in Kalasin Province showed that all six dimensions were feasible.

Keywords: Educational Leadership, Future Scenarios, Mayors of Subdistrict Municipalities

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	9
ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา	18
ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)	19
แนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษา	21
ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาในท้องถิ่นและการพัฒนาการศึกษา ของประเทศไทย	23
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540	24
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	25
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	27
ตอนที่ 3 กฎหมายหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	28
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542	28
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553	29
สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	31
ตอนที่ 4 องค์ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	35
หลักการในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การปกครองส่วนท้องถิ่น	36
อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	48
องค์การบริหารส่วนตำบล	42
อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล	50
ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล	52
ด้านวิสัยทัศน์	59
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	60
ด้านความคิดสร้างสรรค์	63
ด้านบริหารจัดการ	64
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	66
ด้านความร่วมมือ	68
ตอนที่ 6 องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Future Research Using Delphi Technique)	71
ประวัติและความเป็นมา	72
ความหมายการวิจัยเชิงอนาคตเทคนิค EDFR	74
กระบวนการวิจัยอนาคตโดยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR	75
ข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต (Future Research)	80
ประโยชน์ของการศึกษาอนาคต (Future Research)	82
ตอนที่ 7 การวัดฉันทามติ (Consensus measurement)	83
ความหมายของการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)	83
ความสำคัญของการวัดฉันทามติ (Consensus measurement).....	84
วิธีการการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)	85
ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	93
ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	93
ระยะที่ 2 การศึกษาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ	94
ขั้นที่ 1 กำหนดและเตรียมผู้เชี่ยวชาญ	98
ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ หรือ EDFR รอบที่ 1	96
ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล	97
ขั้นที่ 4 การสร้างแบบสอบถาม	97
ขั้นที่ 5 การทำ EDFR รอบที่ 2	97
ขั้นที่ 6 การเขียนภาพอนาคต	98
ระยะที่ 3 การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้	101
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	105
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นไปได้	106
การกำหนดและเตรียมผู้เชี่ยวชาญ	106
ผลการสัมภาษณ์หรือ EDFR รอบที่ 1	108
ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	167
ผลการทำ EDFR รอบที่ 2 และรอบที่ 3	173

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอภาพอนาคตภาวะ ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	196
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	211
สรุปผลการวิจัย	211
การอภิปรายผล	220
ข้อเสนอแนะ	227
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	227
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	227
บรรณานุกรม	229
ภาคผนวก	247
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	249
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์การวิจัย	257
ภาคผนวก ค หนังสือการรับรองการวิจัยในมนุษย์	279
ภาคผนวก ง เครื่องมือการวิจัย	283
ภาคผนวก จ คุณภาพเครื่องมือ	327
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	341
ประวัติย่อของผู้วิจัย	349

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	32
2 สัณเคราะห์ภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	56
3 สัณเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิสัยทัศน์	114
4 สัณเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	124
5 สัณเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์	133
6 สัณเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ	144
7 สัณเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านคุณธรรม และความโปร่งใส	153
8 สัณเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือ	163
9 แสดงองค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาพอนาคตภาวะ ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ	168
10 ค่ามัธยฐาน (Mnd) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์	174
11 ค่ามัธยฐาน (Mnd) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ อนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	176

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์	178
13 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ	180
14 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	181
15 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ	183
16 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์	185
17 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	187
18 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์	189
19 คำมัธยมฐาน (Mnd) และคำพินัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ	191

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 คำมัชฌฐาน (Mnd) และคำพิสัยระหว่างควอไทล์(IR)เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	192
21 คำมัชฌฐาน (Mnd) และคำพิสัยระหว่างควอไทล์(IR)เกี่ยวกับภาพอนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ	194
22 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	197
23 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิสัยทัศน์	198
24 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	200
25 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์	202
26 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ	204
27 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านคุณธรรม และความโปร่งใส	206
28 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือ	208
29 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์	291

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	301
31 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	314
32 ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์	329
33 การวิเคราะห์ตรวจสอบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	337
34 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม (reliability) แต่ละด้าน	340

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 โครงสร้างการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	47
3 ขั้นตอนการวิจัย	104
4 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	343
5 การประชุมกลุ่มย่อย	346

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งได้รับผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในทุกประเทศทั่วโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ จึงเป็นความจำเป็นที่ทุกประเทศจะต้องหาแนวทางและรูปแบบในการปรับตัว เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งให้สามารถรองรับและใช้ประโยชน์จากผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551, หน้า 4) และยังก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางการผลิตข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำลายขอบเขตพรมแดนไปอย่างสิ้นเชิง (Borderless World) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ทำให้ผู้คน องค์การและรัฐเกิดการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย (Connectivity) ที่ซับซ้อนมากขึ้นมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interactivity) ที่เข้มมากขึ้น รวมไปถึงมีการเคลื่อนย้ายถ่ายเท (Mobility) ผู้คน ทุน และสินค้าบริการมากขึ้น และมีกิจกรรมและธุรกรรมบนโลกเสมือนจริง (Virtuality) เพิ่มขึ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2553, หน้า 37)

สังคมไทยจึงได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบัน หรือที่เรียกว่า ยุคไร้พรมแดนข่าวสารสามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยและการศึกษาของไทย การเตรียมทรัพยากรบุคคลให้พร้อมเพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมไทยในอนาคตได้อย่างสันติสุข จึงต้องมุ่งพัฒนาคนหรือคุณภาพของคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยอาศัยเครื่องมือที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพดังกล่าว คือ “การศึกษา” เพราะการศึกษาคือกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่บุคคล และสังคม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและการทำความเข้าใจร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้นำทางการศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญเพื่อนำพาประเทศไทยเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (รุ่งนภา พรหมภักดี, 2560, หน้า 1) นโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญเพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1)

วิวัฒนาการทางด้านการบริหารจัดการศึกษามาของประเทศไทย มาตามลำดับ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีบริหารจัดการศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้รับการยอมรับให้ดำเนินการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น มีการออกกฎหมายมารองรับอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 14, 2562, หน้า 15) ให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลด้านการศึกษาท้องถิ่น (มาตรา 50) (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมโดยกำหนดให้เทศบาลจัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ ในมาตรา 16 (9) การจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 53) ยังได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนตามความพร้อมของเทศบาลและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน ดังนั้นนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลจึงมีอำนาจและหน้าที่บริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามความพร้อมและบริบทของพื้นที่ รวมไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระดับจังหวัดและระดับตำบล บางแห่งของไทยที่มีผู้นำมีวิสัยทัศน์ และความตั้งใจในการพัฒนา

การศึกษา รวมทั้งชุมชนที่ตื่นตัวและเข้มแข็งก็สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาที่จัดโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ แต่ยังเป็นส่วนน้อย เมื่อพิจารณาเทียบกับบริบททั่วประเทศ แต่ถ้าหากมีการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนอย่างจริงจังก็น่าจะเป็นแนวทางในการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอีกทางหนึ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 37) ทั้งนี้ หากนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน หากนายกเทศมนตรีมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในด้านการบริหารจัดการและมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายได้ตามวัตถุประสงค์ (เอกพันธ์ อินทร์ใจเอื้อ และประเสริฐ อินทร์รักษ์, 2562, หน้า 799)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 76 แห่ง 2) เทศบาล จำนวน 2,472 แห่ง 3) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,300 แห่ง การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) รวมทั้งสิ้น จำนวน 7,848 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการกรมการปกครอง, ออนไลน์) และจำนวนนักเรียน จำแนกตามชั้นปี เพศ ปีการศึกษา 2566 ที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ระดับก่อนประถมศึกษา ชาย จำนวน 388,241 คน หญิง จำนวน 368,047 คน รวมเป็น จำนวน 756,288 คน ระดับประถมศึกษา ชาย จำนวน 157,772 คน หญิง จำนวน 150,695 คน รวมเป็น จำนวน 308,767 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ชาย จำนวน 86,557 คน หญิง จำนวน 77,469 คน รวมเป็น จำนวน 164,053 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ชาย จำนวน 38,033 คน หญิง จำนวน 48,840 คน รวมเป็น จำนวน 86,873 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชาย จำนวน 2,035 คน หญิง จำนวน 1,174 คน รวมเป็น จำนวน 3,209 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชาย จำนวน 314 คน หญิง จำนวน 186 คน รวมเป็น จำนวน 500 คน ซึ่งสรุปในภาพรวมนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในปี 2566 จำนวน 1,319,390 คน เป็นชาย จำนวน 672,952 คน และหญิง จำนวน 646,438 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566, หน้า 7) ซึ่งส่วนใหญ่ของการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะอยู่ที่เทศบาล เนื่องจากก่อตั้งมานานและมีความพร้อมในการบริหารจัดการศึกษาในทุกด้าน ดังนั้น

นายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน หากนายกเทศมนตรีมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในด้านการบริหารจัดการและมีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวนโยบายได้อย่างดีเยี่ยม และที่สำคัญการบริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันที่รุนแรง องค์การต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ การขับเคลื่อนองค์การจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่างจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับเกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ, 2561, หน้า 262) รวมไปถึงภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคของโลกไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาล้วนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ และประเทศไทยก็เช่นกันมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ที่ทันสมัยและทักษะที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งมีจิตสำนึกในความเป็นไทยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต (ฐิติพร หงส์โต และสุวรรณ นาคพนม, 2560, หน้า 242)

ในแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. 2566 – 2570 (2565, หน้า 48)

ระบุสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมพอสรุปได้ ดังนี้

- 1) มีสถานศึกษาไม่เพียงพอ 2) คุณภาพนักศึกษาที่เรียนจบแล้วไม่ได้คุณภาพมาตรฐาน
 - 3) นักเรียนส่วนมากเรียนสายพาณิชยการและอุตสาหกรรม 4) นักศึกษาขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพหลังเรียนจบ 5) สถานประกอบการน้อยไม่สามารถรองรับนักศึกษาเข้าฝึกงาน 6) นักเรียนที่เข้าเรียนมีพื้นฐานวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
- เนื่องจากวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ไม่ทันสมัยในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่พบจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vison) เพื่อพัฒนาการศึกษาว่า “ประชาชนทุกช่วงวัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาโดย 1) เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี

คุณภาพ 2) สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21” และกำหนดยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพยุคใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับเอกลักษณ์ของจังหวัดกาฬสินธุ์ และอนาคตภาพที่เป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) ประชาชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาค เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะชีวิต มีความเป็นพลเมืองดีและได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ 2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยของจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษา มีความพร้อมด้วยทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทุกด้าน 3) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะอาชีพตามมาตรฐาน มีความเป็นมืออาชีพและเป็นครูยุคใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 4) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งด้วยคุณภาพอย่างยั่งยืน 5) ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ของจังหวัดกาฬสินธุ์ได้รับการอนุรักษ์ สืบสาน และดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนงานการศึกษาของจังหวัดกาฬสินธุ์ผ่านหน่วยงานเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับเด็กเยาวชน ในเขตเทศบาล ทั้งในระบบ / นอกโรงเรียนและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย นอกจากนั้นยังมีการกิจในการรักษาและดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการให้กับเยาวชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย งานการศึกษาปฐมวัยและอนุบาล งานส่งเสริมกิจการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ งานธุรการ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 151 แห่ง ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง 2) เทศบาลเมือง จำนวน 2 แห่ง 3) เทศบาลตำบล จำนวน 77 แห่ง 4) องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 71 แห่ง (องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์,

2566, หน้า 14) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาท้องถิ่น 1) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและครอบคลุมทุกช่วงวัย

2) สนับสนุนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร 5) ส่งเสริม งานด้านการศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาอาชีพรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6) ส่งเสริมการปฏิบัติค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ อย่างไรก็ตามหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับจังหวัดและระดับตำบลบางแห่งของไทยที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความตั้งใจในการพัฒนาศึกษาและชุมชนที่ตื่นตัวเข้มแข็งก็สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ แข่งขันกับสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ แต่ก็ยังเป็นเป็นส่วนน้อยเมื่อพิจารณาบริบทในภาพรวมทั้งประเทศ แต่ถ้าหากมีการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนอย่างจริงจังก็น่าจะเป็นแนวทางที่จะพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้ดีขึ้นได้อีกหนทางหนึ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 37) นอกจากนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้คุณภาพมาตรฐาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันจึงได้จัดทำแผนพัฒนาศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน” พร้อมกำหนดพันธกิจ ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 2) ส่งเสริมพัฒนาให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3) ขับเคลื่อนพลังจากทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) พัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กระทรวงมหาดไทย, 2566, หน้า 7)

คุณลักษณะนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) มีลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน 2) การศึกษาวุฒิปริญญาตรี 3) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 4) คุณธรรมจริยธรรม 5) สามารถและชำนาญการในด้านการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชา 6) ความรู้ลึกและรู้รอบ

ในการบริหารการศึกษา 7) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร การศึกษาในการควบคุม นำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน องค์กร มาร่วมมือกันในการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 75) และต้องมีพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรก รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพ ขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำที่รับรู้ได้ ประการที่สอง นำการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปทำให้เกิดความสำคัญของการมีหลักยึดเหนี่ยวและ เป้าประสงค์นำทาง ผู้นำคือผู้ที่เข้ามาเติมให้เต็ม ประการที่สามสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้อง กับการพัฒนาในระดับชาติบทบาทหลักของผู้นำทางการศึกษาก็คือการแบ่งเบาภาระ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สภานาชน (วิลโลว์ ฟินิจพงศ์, 2557, ออนไลน์) ผู้นำทางการศึกษาจะต้องใช้ ความรู้ความสามารถนำไปสู่ผลงานทางวิชาการในการพัฒนางานหรือผลงาน เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (Bennis, 1989, อ้างถึงใน สุริยัญญา พรหมศร, 2559, หน้า 17) ควรมีลักษณะที่โดดเด่น คือ 1) มีความรู้ดี (Knowledge) 2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) 4) มีมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship) 5) มีภาวะผู้นำ (Leadership) 6) มีคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) 7) บริหารจัดการดี (Administration & Management) 8) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chief change officer) (รุ่งนภา พรหมภักดี, 2562, หน้า 3)

สำหรับการจัดการศึกษาของเทศบาลต่าง ๆ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ถ้านายกเทศมนตรีที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง เหมาะสม เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้ได้ทราบภาวะผู้นำทางการศึกษา (Leadership Education) ต้องใช้วิธีการวิจัย เชิงอนาคตซึ่งเป็นกระบวนการแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบกับคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นอิสระจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมาก ซึ่งถูกค้นพบและพัฒนา โดย Olaf Helmer และ Norman Dalkey นักวิจัยของ บริษัทแรนด์ (Rand Cooperation) เมื่อต้นปี ค.ศ. 1960 เพื่อใช้ในการถามและเก็บข้อมูล ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพยากรณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งวิธีการรวบรวมความรู้ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อมุ่งศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ยังไม่มีคำตอบแน่ชัด โดยการ รวบรวมและกลั่นกรองความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ทั้งนี้จะต้องมีการเปิดโอกาส ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ใคร่ครวญความคิดเห็นโดยการให้ข้อมูล ย้อนกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรอบถัดไป ทั้งนี้องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจะเกิดจากการพิจารณาติ
สอดคล้อง โดยเสียงข้างมากลักษณะสำคัญของการวิจัย ด้วยวิธีเดลฟาย คือ

- 1) การไม่เปิดเผยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำเสนอเป็นไปอย่างอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วย
กระบวนการกลุ่ม 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวน ความคิดเห็น
และ 3) การวินิจฉัยความคิดเห็นของกลุ่มอย่างเป็นทางการ (น้ำผึ้ง มีคิล, 2559, หน้า
1256) อีกทั้งการวิจัยด้วยเดลฟายเป็นเทคนิคที่รวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ
เรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งเป็นกระบวนการกลุ่มที่ไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับ
เชิญมาร่วมในโครงการ เนื่องจากใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำให้ขจัดปัญหา
ในเรื่องการที่ผู้ทรงคุณวุฒิ บางท่านมีอิทธิพลทางด้านความคิดต่อกลุ่ม อันทำให้บุคคลอื่น
ไม่สนใจการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ประกอบด้วย
 - 1) กำหนดทีมทำงานในการใช้เดลฟาย 2) เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในกระบวนการเดลฟาย
 - 3) สร้างแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรก 4) ทดสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม
ไม่ให้มีความคลุมเครือ 5) ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 6) วิเคราะห์แบบสอบถาม
รอบแรก 7) เตรียมแบบสอบถามรอบสองทำเป็น Rating Scale 5 ระดับ
 - 8) ส่งแบบสอบถามรอบสองไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 9) ส่งแบบสอบถามรอบสามไปยังผู้ให้
ข้อมูลพร้อมทั้งเพิ่มเติมแสดงตำแหน่งของฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median)
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม และแสดงเหตุผล
ประกอบถ้าเปลี่ยนแปลงคำตอบ 10) วิเคราะห์คำตอบจากรอบสามซึ่งในขั้นตอนนี้สามารถ
ทำได้หลายรอบจนกว่าได้ฉันทามติและ 11) เป็นการจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอข้อมูล
(ทศพล ลิทธิโชติ, 2560, หน้า 42) ส่วนเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR จะเป็นเทคนิค
การวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมาย และความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมาก
ที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เพราะเป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR
และ Delphi เข้าด้วยกัน การรวมข้อดีของทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิค
ได้เป็นอย่างดี โดยหลักการแล้ว เทคนิค EDFR มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและ
เหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ที่ปรับปรุงแล้ว
หลังจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์และสังเคราะห์
แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ
ตามรูปแบบของเดลฟาย เพื่อที่จะทำการกรองความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อหา
ฉันทามติ ซึ่งมักจะทำประมาณ 2 – 3 รอบ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหา

แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเขียนเป็นอนาคตภาพต่อไป

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อให้ได้ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสมกับภาพอนาคตทางการศึกษาของหน่วยงานเทศบาลตำบล และเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การกำหนดนโยบาย มาตรการ และทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ในทศวรรษหน้า

คำถามของการวิจัย

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การกำหนดนโยบาย มาตรการ ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาของจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในหน่วยงานเทศบาลตำบลต่าง ๆ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ให้มีคุณภาพมาตรฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

- 1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ยอมรับ
- 1.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เป็นผู้คัดเลือก จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ จำนวนด้านละ 5 คน ได้แก่
 - 1.2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีบทบาทอำนาจ หน้าที่ในการกำหนด นโยบายทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - 1.2.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินการ สอนตอบนโยบาย
 - 1.2.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2.4 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ใช้ผลผลิต

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

- 2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) ที่มาจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้างและผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ของผู้เชี่ยวชาญ

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- การศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขอบข่ายด้านเนื้อหา ดังนี้
- 3.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา
 - 3.2 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรี

3.5 การวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Future Research Using Delphi Technique)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาไว้ 3 ตอน ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร ศึกษาข้อมูลเพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยนำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน นับตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2568 ถึง กรกฎาคม 2568

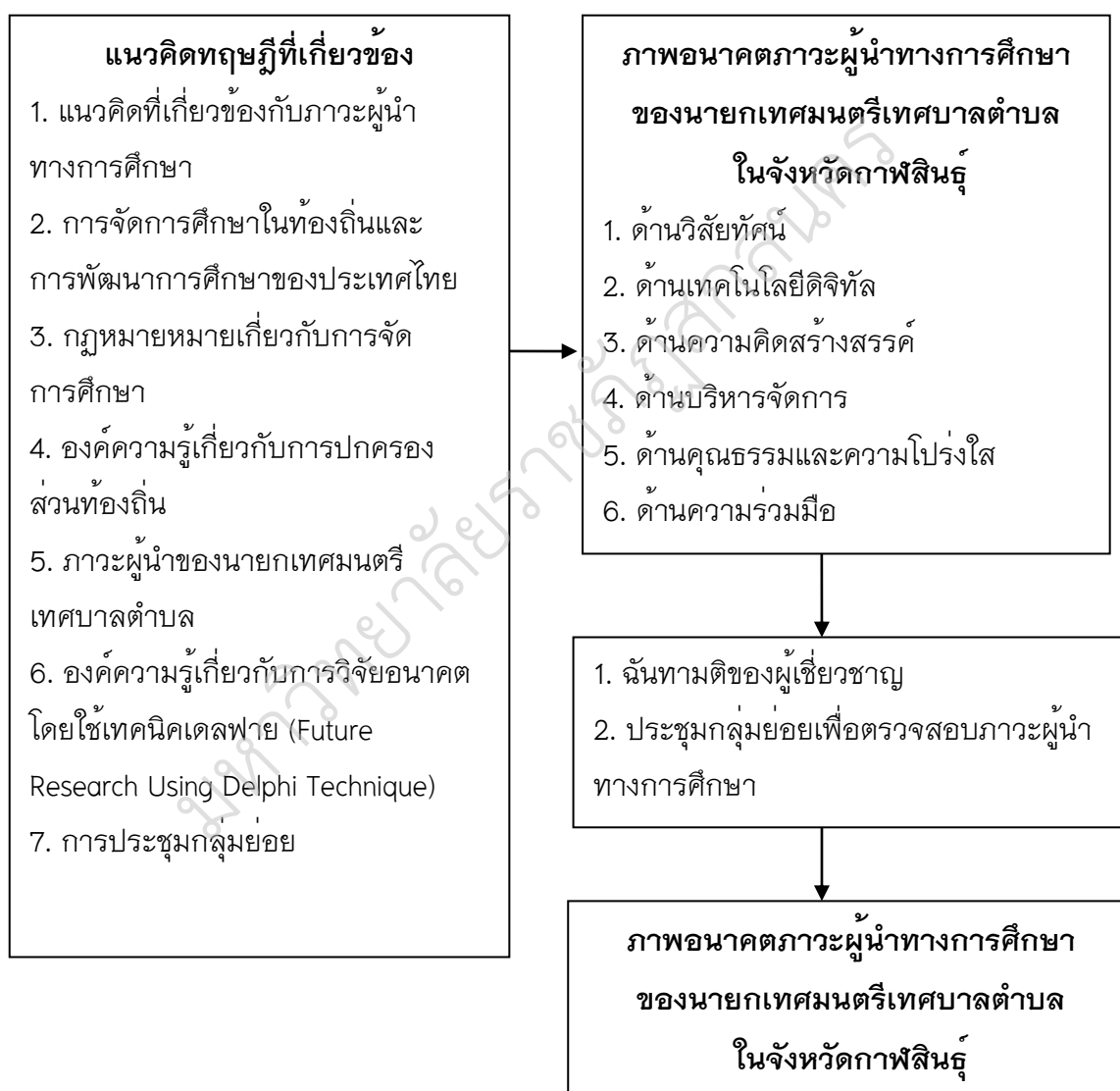
4.2 ช่วงที่ 2 การสร้างเครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล เป็นการสร้างแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์ในภาคสนามแบบ EDFR ใช้ระยะเวลาประมาณ 5 เดือน นับตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2568 ถึง เดือนธันวาคม 2568

4.3 ช่วงที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการร่างภาพอนาคต ตลอดจนการยืนยันภาพอนาคตด้วยวิธีวิเคราะห์ผลกระทบไขว้นำเสนอภาพอนาคต ปรับปรุง แก้ไข และจัดพิมพ์วิทยานิพนธ์ ใช้ระยะเวลาประมาณ 9 เดือน นับตั้งแต่ มกราคม 2568 ถึง กันยายน 2568 รวมขอบเขตด้านเวลาในการศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 17 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยได้ปรับใช้กรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงอนาคตเทคนิค EDFR ตามแนวคิดของ Fowles, J. (1978); Murphy & Terry (1998); น้าผึ้ง มีคิล (2559); ผู้จุมพล พุณัทรชีวิน (2539); ชัชวาล ทัชศิริวัต (2553) วิจัยจึงประยุกต์สร้างเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560, พระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช 2496, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผลของการศึกษาดังกล่าวสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง ลักษณะภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
ในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นผลที่กระบวนการการวิจัยเชิงอนาคต
(Future Research) เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) ประกอบด้วย

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน
สำหรับอนาคตขององค์กรและจูงใจให้ทีมงานร่วมกันสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลง
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นโอกาสที่คนอื่นไม่เห็น คิดนอกกรอบ
และเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเกิดนวัตกรรมและก้าวไปข้างหน้า นอกจากนี้ยังต้องเป็น
แบบอย่างที่ดี และมีทักษะในการวางแผนและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการศึกษา
ขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ความสามารถใช้เทคโนโลยี และนำความรู้
ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถเป็นแบบอย่าง
และแรงผลักดันให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง ให้สามารถมีทักษะรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำและ
วิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) การพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล 3) การบูรณาการการเรียนรู้
ทางดิจิทัล 4) การสนับสนุนการใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล 5) จริยธรรม
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการแสดงออกถึง
ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิด
การทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด
กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสาร
ภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ
สร้างแรงบันดาลใจในการผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย
ที่ตั้งใจ และการจัดการความพยายามของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความ
ยืดหยุ่นและการปรับตัว

1.4 ด้านบริหารจัดการ คือ ความสามารถของผู้นำในการชี้นำและบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อรับมือกับความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และความยืดหยุ่น

1.5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส คือ การนำพาองค์กรโดยยึดหลักจริยธรรม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเปิดเผย ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจความน่าเชื่อถือ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผยถึงเหตุผลในการตัดสินใจ การรับผิดชอบต่อการกระทำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนให้เกียรติและปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน

1.6 ด้านความร่วมมือ คือ ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การประสานความร่วมมือ มีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียมมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคนรับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วนมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งผู้บริหารที่ผู้นำส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา แทนที่จะใช้การสั่งการจากบนลงล่างโดยเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ การสื่อสารที่โปร่งใส และการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. การวิจัยเชิงอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Future Research Using Delphi Technique หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันและวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่เป็นไปได้ในอนาคต เข้าใจเบื้องหลังกระบวนการ ให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้าและบรรยายอนาคตในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีโอกาสเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนารูปแบบแนวโน้ม แนวทางการพัฒนาในอนาคตในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบททางสังคม การศึกษา เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การศึกษาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดและเตรียมผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ หรือ EDR รอบที่ 1

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 4 การสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 5 การทำ EDR รอบที่ 2

ขั้นที่ 6 การเขียนภาพอนาคต

ระยะที่ 3 การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาพอนาคต
ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

3. นายกเทศมนตรี หมายถึง บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของ
ประชาชนในเขตเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร
ท้องถิ่น พระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช 2496 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12
พุทธศักราช 2546

4. อนาคต หมายถึง เวลาข้างหน้าซึ่งเหตุการณ์ต่าง ๆ ยังไม่บังเกิดขึ้น เวลา
ที่ยังมาไม่ถึงในขณะนี้พูด เพื่อเป็นกรอบเวลาที่ชัดเจนผู้วิจัยกำหนดเวลาในการวิจัยครั้งนี้
เป็นเวลา 10 ปี ระยะเวลาตั้งแต่ ปี 2568 – 2578 มากำหนดเป็นกรอบเวลาในอนาคต
สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

1.2 แนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษา

ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาในท้องถิ่นและการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

2.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

2.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ตอนที่ 3 กฎหมายหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

3.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

3.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553

3.3 สารสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 องค์ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 หลักการในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 องค์การบริหารส่วนตำบล

4.4 อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

5.1 ด้านวิสัยทัศน์

5.2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

5.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

5.4 ด้านบริหารจัดการ

5.5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

5.6 ด้านความร่วมมือ

ตอนที่ 6 องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

(Future Research Using Delphi Technique)

6.1 ประวัติและความเป็นมา

6.2 ความหมายการวิจัยเชิงอนาคตเทคนิค EDFR

6.3 กระบวนการวิจัยอนาคตโดยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

6.4 ข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต (Future Research)

6.5 ประโยชน์ของการศึกษาอนาคต (Future Research)

ตอนที่ 7 การวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

7.1 ความหมายของการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

7.2 ความสำคัญของการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

7.3 วิธีการการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทางการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่นักวิชาการ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจเป็นเวลานานแล้วซึ่งเป็นการศึกษาถึงความมีอำนาจ และความสามารถของบุคคลที่สามารถสั่งการในการบริหารงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ เช่น มีการใช้ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำในด้านการทหาร การศาสนาการเมืองด้านสังคมและด้านธุรกิจ เป็นต้น ผู้คนควาทางด้านพฤติกรรมได้ใช้ความพยายามค้นหาถึงคุณลักษณะความสามารถพฤติกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ของภาวะผู้นำ โดยได้ค้นคว้าหาวิธีการซึ่งผู้นำจะสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ตลอดจนพิจารณาว่าเพราะเหตุใดคนบางคนจึงมีลักษณะในการเป็นผู้นำ ปัจจัยใดเป็นตัวกำหนดวิธีการกระทำของผู้นำ รวมทั้งประสิทธิผลของภาวะผู้นำซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องศึกษาอย่างละเอียด

1. ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

มีนักบริหารและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ธนิดา นาพรหม (2558, หน้า 23) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการกระตุ้น ชี้นำ สั่งงาน ดลใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีความศรัทธาในตัวผู้นำ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามแบบแผนที่วางไว้ (ชุมพูนุท มีศิริ, 2559, หน้า 31) ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคนสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (รัตติกรณ จงวิศาล, 2559, หน้า 10) โดยภาวะผู้นำจะมีความคิดที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่ากัน” ความหมายนี้แยกให้เห็น “ผู้นำเป็นทางการ” (Formal Leader) ของกลุ่มที่เป็นผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มกับ “ผู้นำไม่เป็นทางการ” (Informal Leader) ที่เป็น ผู้ซึ่งมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม 2) ผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นในความโดดเดี่ยว ถ้าถามว่า “ใครคือผู้นำ” คำตอบหนึ่งต่อคำถามนี้คือ “ให้มองไปข้างหลังผู้นั้น และดูว่ามีใครกำลังเดินตามหลังมาบ้าง” ในเกือบทุกกรณีบุคคลย่อมไม่สามารถบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในทางใดทางหนึ่ง โดยเฉพาะดังนั้นภาวะผู้นำจึงหมายความว่า ผู้เดินตามหลังจะต้องยอมรับอิทธิพลของผู้นำ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 23 – 24)

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน แต่ถ้าพิจารณาในแง่ของการมีอิทธิพลก็จะหมายถึงกระบวนการในกลุ่มซึ่งอาศัยอิทธิพลในการชี้นำ กระตุ้น สร้างความเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตามยอมรับ เชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งที่กำหนดไว้ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2561, หน้า 3) เป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุกรี สุระคำแหง, 2563, หน้า 34)

และในอีกแง่มุมหนึ่งจะเป็นกระบวนการหรือความสามารถของผู้ที่จะใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจ ชักจูง แนะนำ ชื่นนำ สั่งงาน ให้ผู้ตามปฏิบัติตามหน้าที่ตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตนพร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี ทুমเทกำลังความรู้ ความคิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (มะสุกรี ตายะกาเร้ง, 2565, หน้า 17) ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ (โชติการ แสงอรุณ, 2560, หน้า 49) ในภาพรวมจึงพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการการใช้ศิลปะอิทธิพล อำนาจหน้าที่ และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 268)

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้

Nelson & Quick (1997, p. 346) หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน ในมุมมองของ Gipson, Ivancevich & Donnelly (1997, p. 272) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งมักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะที่เด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกในกลุ่มแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม สำหรับ Daft (2008, pp. 4 – 5) กล่าวเพิ่มเติมในประเด็นที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) ขององค์กรใดในส่วนของ Bennis & Townsend (2008, p. 259) มองไปในทิศทางของกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้อื่นบังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์ไว้ได้ และสอดคล้องกับ Bass (2004, p. 346) กล่าวว่า ภาวะผู้นำช่วยจูงใจ

บุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม นอกจากนี้ยังหมายรวมไปถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

จากความหมายทั้งกล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะและความสามารถในการจูงใจและชักนำบุคคลอื่นในองค์กรให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่สร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อถือศรัทธา และความเต็มใจในการทำงาน ผู้นำอาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ แต่ต้องมีอิทธิพลและความสามารถในการกระตุ้นและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. แนวคิดภาวะผู้นำทางการศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษา ไว้ดังนี้

วิลโลว์ พินิจพงศ์ (2557, ออนไลน์) ภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคของโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนาล้วนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ และประเทศไทยก็เช่นกันมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ที่ทันสมัยและทักษะที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งมีจิตสำนึกในความเป็นไทยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายใน รวมทั้งมีจิตสำนึกในความเป็นไทย ส่วน วินัย ป้อมดำ (2558, หน้า 210 – 220) กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการจัดทำแผนงาน โครงการด้านวิชาการจัดทำแผนกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียนเป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้งให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน 2) ด้านความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน สถานศึกษามีการวางแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน

3) ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน แต่สถานศึกษาขาดเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ 4) ด้านศักยภาพการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โครงการกิจกรรมทางวิชาการอย่างชัดเจนมีการจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละภาคเรียน มีการจัดทำหลักสูตรมีแผนการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ชัดเจน มีการจัดทำการวัดผลประเมินผล มีการจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน 5) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่มาปรับใช้ตลอดเวลา โรงเรียนมีการจัดทำแผนงานโครงการผู้บริหารและครูเข้าอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอมีการนำผลการวิจัยมาใช้กับนักเรียนเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต (จิตติพร หงส์โต และสุวรรณ นาคพนม, 2560, หน้า 242) ให้ความเห็นไว้ว่า การจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจะต้องเป็นผู้มีสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน

บุญมา แสงศรีสาร (2561, หน้า 133) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ส่วน ปณตนนท์ เกียรประภากุล (2561, หน้า 119) กล่าวเพิ่มเติมว่าในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันจนกระทั่งได้เข้ามาสู่สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำพาสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่การศึกษา 4.0 รวมไปถึงผู้บริหารต้องรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ มีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมในทางบวก และสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน (พิชญภา ยืนยาว, 2562, หน้า 169) ทั้งนี้ยังรวมไปถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นคุณลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้การจัด

การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ดี (ชัยมงคล บุญชัย และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม, 2564, หน้า 212)

New Zealand Ministry of Education (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557 หน้า 70 – 75) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำ สถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา ในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ และในส่วนภาวะผู้นำ ทางการศึกษายุคใหม่แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ 4) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาวะผู้นำเหล่านี้แล้ว จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาต่อไป (Cambridge Assessment International Education, 2017, p. 2)

จากแนวคิดข้างต้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบอาศัยเทคโนโลยี ทางการศึกษา และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนดีขึ้น ภาวะผู้นำยุคใหม่ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 4) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว เพื่อเตรียมสถานศึกษาเข้าสู่ศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 2 การจัดการศึกษาในท้องถิ่นและการพัฒนาการศึกษา ของประเทศไทย

การจัดการศึกษาในท้องถิ่นเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย โดยเน้นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่ทั่วถึงและมีคุณภาพ การพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ จึงเป็นเป้าหมายหลักในการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีพัฒนาการที่ยาวนานโดยมีกำหนดไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญหลายฉบับในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ตามความในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2540 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนในการจัดการศึกษาในหลายมาตรา ประกอบด้วย

มาตรา 43 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 78 รัฐ ต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นที่ตนเองและตัดสินใจ ในกิจการท้องถิ่นได้เอง หมวด 5 แนวนโยบาย

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษา อบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้ คุณคุณธรรม จัดให้กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และในส่วน การจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวไว้ในมาตรา 289 ไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและตามความต้องการในท้องถิ่นนั้นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และ 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ที่ว่าไม่ขัดต่อมาตรา 43 ก็คือ การมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่วนมาตรา 81 เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เช่น ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับ ระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2540, หน้า 1 – 24)

สรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ระบุให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 10 ปีโดยไม่เก็บ ค่าใช้จ่าย และรัฐต้องจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มาตรา 78 กำหนดให้รัฐ กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นตัดสินใจในกิจการตนเอง มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนเอกชนให้จัดการศึกษาเพื่อความรู้คุณคุณธรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม มาตรา 289 ระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัด การศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการในท้องถิ่น โดยไม่ขัด ต่อมาตรา 43 และ 81 ซึ่งเน้นการศึกษาที่ไม่เก็บค่าใช้จ่ายและสอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และประชาธิปไตย

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติไว้ในหมวดที่ 14 การปกครองท้องถิ่น คือ

มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระ ส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการ สาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ซึ่งท้องถิ่นใดมีลักษณะ ที่ปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมาย บัญญัติ

มาตรา 283 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและ ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็ง ในการบริหารงานได้โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้ โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ และให้บริการ ประชาชนอย่างทั่วถึงรวมถึงให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อกำหนดการแบ่งอำนาจหน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและราชการ ส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง โดยคำนึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามลำดับความสามารถขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลโดยมี คณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนปกครอง ส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท่ากัน เป็นผู้ดำเนินการให้กฎหมาย และให้มี กฎหมายรายได้ท้องถิ่น เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด การจัดสรรทรัพยากรในภาครัฐ การมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายตามอำนาจหน้าที่

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น สถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความยั่งยืนทางการคลังของรัฐ

ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว คณะกรรมการตามวรรคสามจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณา ทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ การดำเนินการตามวรรคห้า เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานรัฐสภาแล้วให้มีผลบังคับใช้ได้

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และตามต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาอบรมภายในนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อบรมของรัฐโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย

(ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 1 – 24)

สรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการจัดการศึกษาและบริการสาธารณะตามมาตรา 281 และ 283 โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น มาตรา 289 ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา อบรม และฝึกอาชีพ รวมถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังต้องมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและบริการที่ทั่วถึง โดยรัฐต้องสนับสนุนการกระจายอำนาจและการพัฒนาความเข้มแข็งในการบริหารงานของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในท้องถิ่นและการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยอย่างชัดเจน ดังนี้

มาตรา 54 “รัฐต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ” มาตรานี้เน้นให้การศึกษามีความทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยระบุว่ารัฐมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

มาตรา 55 มาตรานี้ระบุว่า “รัฐต้องให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” นอกจากนี้ยังระบุถึงการสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และมีคุณภาพ ซึ่งช่วยให้การศึกษาสามารถเข้าถึงทุกคนได้อย่างแท้จริง โดยไม่มีอุปสรรคทางการเงิน

มาตรา 56 “รัฐต้องส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน” มาตราเน้นให้การศึกษาในท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ

มาตรา 57 “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” มาตราเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

มาตรา 58 “รัฐต้องให้การศึกษาแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ความพิการ หรือสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม” มาตรารับรองความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาสำหรับทุกคน โดยไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134, ตอนที่ 40 ก, หน้า 44)

สรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดมาตราที่สำคัญเพื่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่นและการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยอย่างชัดเจน โดยมาตรา 54 ระบุให้รัฐต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มาตรา 55 ระบุให้รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12 ปี แก่ประชาชนโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ มาตรา 56 เน้นให้การศึกษาในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาโดยมีส่วนร่วมของชุมชน มาตรา 57 มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 58 รับรองความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาสำหรับทุกคนโดยไม่แบ่งแยกหรือเลือกปฏิบัติ

ตอนที่ 3 กฎหมายหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในประเทศไทยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางและมาตรฐานการศึกษาของประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาหลายฉบับ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่กำหนดนโยบายการศึกษา การบริหารจัดการ และการจัดการศึกษา ทุกระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในส่วนของ การจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของแต่ละพื้นที่ไว้ ดังนี้

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใด ระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษาได้ หากมีความพร้อมในด้านทรัพยากรและบุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในท้องถิ่นนั้น ๆ

มาตรา 42 ให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการประสานงานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายของรัฐและมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด นอกจากนี้ กระทรวงยังมีบทบาทในการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ และการอุดหนุนทางการเงินเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินทั้งจากรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา มาตรานี้กำหนดให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถร่วมกันระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา โดยสามารถจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้การจัดการศึกษาในท้องถิ่นมีทรัพยากรและงบประมาณ ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่นนั้น ๆ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 / ตอนที่ 74 ก / หน้า 13 - 17)

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด บทบัญญัติสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาในทุกระดับตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น (มาตรา 41) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และประเมินความพร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณและการอุดหนุน ทางการเงิน (มาตรา 42) นอกจากนี้ ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนจากทั้งรัฐ และท้องถิ่นเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา โดยสามารถจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความ เหมาะสม (มาตรา 58) ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาในท้องถิ่นมีทรัพยากรและงบประมาณ ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่นั้น ๆ

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 เป็นการปรับปรุงและเพิ่มเติมบทบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน การแก้ไขนี้ มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา โดยเฉพาะในท้องถิ่น ดังนี้

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม ข้อ (2) ระบุให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งหมายความว่า การจัดการศึกษาต้อง คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน และสถาบันสังคมอื่น ๆ เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับความต้องการ และความเป็นจริงของสังคม

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วม ข้อ (6) ระบุว่าบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้การศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ซึ่งหมายความว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรือแม้กระทั่งอุดมศึกษาได้ หากมีทรัพยากรและบุคลากรเพียงพอ

มาตรา 42 กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ รวมถึงการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณและการอุดหนุนทางการเงินเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ รวมถึงจากต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถร่วมกันจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ทรัพยากรเพียงพอต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น โดยที่การบริจาคทรัพยากรอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็นจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ก็ได้รับการส่งเสริมเช่นกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 / ตอนที่ 74 ก/หน้า 4 – 16)

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มุ่งเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา

และความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา โดยเฉพาะในท้องถิ่น มาตรา 8 และ 9 เน้นการมีส่วนร่วมของสังคมในการจัดการศึกษา มาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในทุกระดับตามความพร้อม มาตรา 42 กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 58 ระดมทรัพยากรและการลงทุนจากภาครัฐและท้องถิ่นเพื่อการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 สิทธิของประชาชนในด้านการจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรบ และฝึกอบรมตามความเหมาะสมและตามความต้องการภายในท้องถิ่น ซึ่งรัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง ในการกำหนดนโยบาย การปกครองการบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง มีอำนาจเป็นของตนเองโดยเฉพาะ เพื่อให้บริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งพอสรุปเปรียบเทียบสาระสำคัญได้ ดังนี้

ตาราง 1 เปรียบเทียบสาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553	พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562
มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่มาตรา 283 องค์กร	มาตรา 294 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใดให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการ	มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วย การอาชีวศึกษา มาตรา 38 วรรค 5 ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งในส่วนที่	มาตรา 31 กระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริม

ตาราง 1 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553	พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562
ปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประเทศของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร	การปกครองในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบ มาตรา 250 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ	เกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่าจะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของการพื้นที่การศึกษาใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง มาตรา 59 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์

ตาราง 1 (ต่อ)

รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553	พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562
			วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัด การศึกษาที่มีใช้ระดับการ อุดมศึกษา ฯ วรศ 1 ให้มีการ ประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย หนึ่งครั้งทุกห้าปีนับตั้งแต่การ ประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผล การประเมินต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 4 องค์ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) มีรากฐานมาจากแนวคิดหรือหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการปกครองส่วนท้องถิ่นของตน ซึ่งสาระสำคัญเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. หลักการในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวคิดและทฤษฎีในการอำนาจ ซึ่งได้มีนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้กล่าวไว้ถึง หลักการกระจายอำนาจไว้ นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2552, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง วิธีการหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น นอกจากองค์กรส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการดำเนินงานและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (Tuttle) ของส่วนกลาง และการกระจายอำนาจ คือ การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระ จากองค์กรปกครองส่วนกลาง โกวิทย์ พวงงาม (2552, หน้า 37) ส่วน สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2545, หน้า 3) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระทำหรือมาตรการที่รัฐบาลหรือการบริหารราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือการบริการสาธารณะบางเรื่องในเขตแต่ละท้องถิ่น หรือโอนภารกิจบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐไปให้หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหลักการเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเอง ในระดับท้องถิ่นทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้ และหลักการกระจายอำนาจตั้งอยู่บนพื้นฐานประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือหน่วยงานราชการ

ส่วนกลาง 2) เป็นการให้ปัญหาในท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่น 3) เป็นการส่งเสริมให้คนในแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ และพัฒนาบทบาทของตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง 4) เป็นการส่งเสริมและพัฒนากิจการในระดัท้องถิ่นอันเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย และเป็นพื้นฐานสำคัญให้คนในท้องถิ่นได้ก้าวขึ้นไปดูแลปัญหาระดับชาติต่อไป และ 5) เป็นการส่งเสริมความมั่นคงและความเข้มแข็งให้ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง และยังหมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางปกครองของรัฐและโดยนัยนี้ จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้ (อมรรัตน์ สายใจ, 2562, หน้า 8)

กล่าวโดยสรุป คือ การกระจายอำนาจ หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจ การตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจ จากภาครัฐส่วนกลาง ให้แก่องค์กรอื่นใด ไม่ว่าจะเป็น องค์การภาครัฐส่วนภูมิภาค องค์การอิสระ องค์การท้องถิ่น องค์การเอกชน โดยเฉพาะภาคประชาชน ไปดำเนินการแทน ซึ่งการถ่ายโอนดังกล่าว อาจจะมีลักษณะเป็นการถ่ายโอน เฉพาะภารกิจ ซึ่งเป็นแบ่งภารกิจให้แก่องค์กรได้รับการกระจายอำนาจ ดำเนินการหรือ เป็นการถ่ายโอนพื้นที่เป็นหลัก ซึ่งเป็นการแบ่งพื้นที่เป็นหน่วยงานย่อยในการดำเนินการ

2. การปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักวิชาการและนักปกครองที่เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้คำนิยาม ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ก้องเกียรติ พงศรีเคน (2550, หน้า 14) ให้ให้นิยามไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบการบริหารตามหลักการกระจายอำนาจ โดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นด้วยตนเองหรือ เรียกว่าเป็นการปกครองตนเองในท้องถิ่น ภายใต้ขอบเขตกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศและประเทศไทยแบ่งแยกโดยมีองค์การที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการของท้องถิ่นหรือ การที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนิน

กิจการบางอย่าง โดยดำเนินกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น (ฤทธิรงค์ เกาภูรีระและคณะ, 2558, หน้า 4) รวมทั้งการที่รัฐบาลให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและชุมชนโดยมีองค์กรผู้รับผิดชอบ มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจมีเจ้าหน้าที่และงบประมาณในการดำเนินงานแยกออกจากราชการส่วนภูมิภาค แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ไม่ได้มีอธิปไตยในตัวเอง ยังต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางตามวิธีที่เหมาะสม วิรัตน์ ตยางคณนธ์ (2559, หน้า 79)

William V. Holloway (1951, pp. 101 – 103) การปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ส่วน Willam A. Robson (1953, pp. 74 – 75) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนเพื่อประชาชน และยิ่งหมายรวมไปถึงหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้อาจจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง John J. Clarke (1957, pp. 87 – 89) โดยที่การบริหารการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์การอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน และเป็น การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด (Harris G. Montagu, 1984, p. 574)

จากคำนิยามข้างต้นที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองบางอย่างให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครอง และบริหารงานท้องถิ่นของตนเองอย่างอิสระ แต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยผู้บริหารนั้นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน เพื่อสนองความต้องการของส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นให้ดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชน

2.2 ลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น เราอาจเห็นลักษณะต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ คือ ภารกิจของรัฐบาลอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะได้จากงบประมาณที่เพิ่มในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง ซึ่งรัฐบาลมีอาจดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้โครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศ โดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ดังนั้น หากไม่มีหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วรัฐบาลต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายลง รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้นเพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น ดังนั้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องสำคัญหรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับประเทศชาติ อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น ซึ่งลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

2.2.1 การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่งซึ่งมอบอำนาจให้ดำเนินการต่าง ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่นของตนตามเจตนารมณ์

ของประชาชนชุมชนนั้น ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการปกครองระดับย่อยของประเทศรองจากการปกครองส่วนภูมิภาคและรัฐบาลกลาง

2.2.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการเพิ่มขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจตามที่รัฐมอบอำนาจมาให้ทำตามความจำเป็น องค์การที่จำเป็นสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปมักแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนิติบัญญัติหรือสภาและฝ่ายบริหาร

2.2.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบที่เกิดจากหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเองได้ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเจ้าหน้าที่ระดับบริหารชั้นสูงขององค์กรได้มาโดยวิธีการเลือกตั้งตามรูปแบบของประชาธิปไตย กล่าวคือ สภาท้องถิ่นที่ดี หัวหน้าฝ่ายบริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นก็ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นและต้องมีการเลือกตั้งตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมาย

2.2.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความอิสระ (Autonomy) ในการวินิจฉัยและการดำเนินการกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องขอคำสั่งจากส่วนกลาง การใช้อำนาจของท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตที่เหมาะสมถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากเกินไปจนไม่มีขอบเขตอะไรมาจำกัดได้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีสภาพไม่ต่างกับรัฐอธิปไตย ซึ่งเป็นอันตรายต่อเอกภาพของรัฐ ดังนั้นการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความเหนือกว่าหรือเทียบเท่ากับรัฐบาลกลาง

2.3 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยหลักสากล มีสาระสำคัญ คือ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษา การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน ทั้งนี้ก็เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้แก่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองหรือมีส่วนร่วมเข้ามาดำเนินการของท้องถิ่นด้วยตนเองอย่างกว้างขวางในทางปฏิบัติการปกครองท้องถิ่นเกิดทุกรูปแบบ จะมีการให้ประชาชนมีการเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายบริหาร อันจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนได้ใช้ดุลยพินิจเลือกตัวแทนที่เหมาะสม ในขณะเดียวกันผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น ก็จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ บริหารงานของท้องถิ่น

จากลักษณะดังกล่าวจะมีส่วนในการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองส่วนท้องถิ่น อันเป็นพื้นฐานในการปกครองประชาธิปไตยในระดับชาติต่อไป และเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บริการตามความต้องการอย่างรวดเร็วขึ้น การดำเนินการของท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นเองย่อมจะเป็นไปด้วยความรวดเร็วมากกว่าการดำเนินงานโดยคนของรัฐบาลเพราะประชาชนในท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดเหตุการณ์ เข้าใจถึงปัญหา เมื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้แล้วก็คงลงมือดำเนินการได้ทันทีไม่ต้องรอคำสั่งจากราชการเป็องบน และการดำเนินการโดยคนของรัฐบาลจะต้องกระทำตามขั้นตอนระบบราชการ ซึ่งต้องใช้เวลานานจนอาจทำให้ไม่ทันกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2550 อ้างถึงใน วิรัตน์ ตยวงคนนท์, 2559, หน้า 84) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้ คือ 1) ช่วยแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนนว่า ในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณมีจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากมีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณเป็นของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นจึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้อย่างมาก 2) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชน

2.4 หลักการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้สรุปหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่และต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ซึ่งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง โดยสิทธินี้แบ่งเป็น 2 ประการ คือ 1) สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) สิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่นอกจากนี้ยังมีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ เมืองครฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ นอกจากนี้ประชาชนในท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นด้วย มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณเป็นของการบริหารส่วนท้องถิ่น

เป็นรูปแบบการปกครองตามหลักกระจายอำนาจ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่ดำเนินการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเพื่อให้เกิดความทั่วถึงในการบริการและแก้ไขปัญหาเป็นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างแท้จริงและรวดเร็ว ช่วยเหลือรัฐบาลในการประหยัดงบประมาณและทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและรูปแบบการปกครองของระบบประชาธิปไตย ดังนั้นหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นในสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ คือ

2.4.1 การปกครองของชุมชนหนึ่งอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ และหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่เหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขตหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่ต่างกันอย่างออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณา การกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

2.4.2 หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.4.2.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

2.4.2.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

2.4.2.3 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จะเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร

และสภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

2.4.2.4 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นจึงจำเป็นที่จะต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

3. องค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 และมีบทแก้ไขเพิ่มเติมในเวลาต่อมา พระราชบัญญัตินี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนรวมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย (พิสิทธิ์ ทองเลิศ, 2564, ออนไลน์) องค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้ประชาชนในชนบทได้มีโอกาสในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันที่ต้องการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นมากขึ้น โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสาระสำคัญดังที่จะได้กล่าวต่อไป

3.2 การกำเนิดและพัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในอดีตการจัดระเบียบบริหารระดับตำบล มี 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่ง

กระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 โดยคณะกรรมการตำบลประกอบด้วยกำนันผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล ครูประชาบาลในตำบลนั้นคนหนึ่ง ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลนั้น ไม่น้อยกว่า 2 คน และให้มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตำบลด้วย ส่วนสภาตำบล ประกอบด้วย สมาชิกตำบลซึ่งมาจากราษฎรผู้ที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน

รูปแบบที่ 2 องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภา คณะกรรมการตำบลซึ่งสภาตำบล ประกอบด้วย สมาชิก ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกหมู่บ้านละ 1 คน และกำนันและผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบลโดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการตำบล ประกอบด้วย กำนันตำบลทั้งที่เป็นประธานผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล และกรรมการอื่นซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่โรงเรียนในตำบลหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่น จำนวน 5 คน

รูปแบบที่ 3 สภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 275/2509 ซึ่งเป็นการบริหารในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง นอกจากนี้ยังประกอบด้วยครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากครูประชาบาลในตำบลเป็นกรรมการสภาตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการสภาตำบล โดยกำนันเป็นประธานกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง และมีรองประธานกรรมการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งจากกรรมการด้วยกัน การบริหารงานของสภาตำบลนอกจากจะมีคณะกรรมการสภาตำบลดังกล่าว สภาตำบลยังมีเลขานุการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งกันขึ้นมาหรือตั้งจากบุคคลภายนอก และมีที่ปรึกษาสภาตำบล ซึ่งเป็นพัฒนาการตำบลนั้นอีกด้วย

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นในสมัยนั้น ก็เพื่อให้การปกครองในระดับตำบลที่มีความเจริญและมีรายได้ระดับหนึ่งได้มีการปกครองตนเองตามหลักการปกครองท้องถิ่น ต่อมาในปี 2515 องค์การบริหารส่วนตำบลได้ถูกยุบเลิกไป

โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ซึ่งประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวยังคงให้สภาตำบลมีอยู่ต่อไป หลังจากเหตุการณ์พฤษภาทมิฬใน พ.ศ. 2535 กระแสในการปฏิรูปการเมืองได้ก่อตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการเมืองในหลาย ๆ ด้าน และด้านหนึ่งคือการเรียกร้องให้มีการกระจายอำนาจ ดังนั้นในปี 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งประกาศใช้ในวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 โดยสาระสำคัญของกฎหมายฉบับดังกล่าวคือ การยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงกลับมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลอีกครั้งหนึ่ง

3.3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาสองประเภทประเภทแรกเป็นสมาชิกสภาโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล ประเภทที่สองเป็นสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนหมู่บ้านละ 2 คน ส่วนคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย กำนันเป็นประธาน โดยตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านอีกไม่เกิน 2 คน และสมาชิกสภาที่มาจากการเลือกตั้งอีกไม่เกิน 4 คน รวมแล้วมีคณะกรรมการบริหารได้ไม่เกิน 7 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ ในหมวด 9 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 285 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่น และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น (6) ซึ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 นั้น มีสมาชิกสภาและกรรมการบริหารจำนวนหนึ่งเป็นโดยตำแหน่ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวให้สมาชิกสภาทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและให้

คณะกรรมการบริหารมาจากความเห็นชอบของสภา ในปีกลางปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2546 โดยได้มีการยกเลิกชื่อเรียก คณะกรรมการบริหารและกรรมการบริหาร โดยให้ใช้ชื่อ คณะผู้บริหาร และชื่อเรียก ประธานกรรมการบริหาร เปลี่ยนเป็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานกรรมการบริหารเปลี่ยนเป็น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนชื่อเรียก ขอบบังคับตำบลเป็น ขอบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และยกเลิกไม่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะผู้บริหาร

การปรับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้ง ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 หลังจากเพิ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลไปเมื่อกลางปี พ.ศ. 2546 แต่การแก้ไขกฎหมายเมื่อตอนกลางปีเป็นการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ความจริงในการแก้ไขกฎหมายในช่วงกลางปี 2546 ดังกล่าว ได้มีความพยายามในการเสนอให้มีการแก้ไขที่มาของฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมาแล้วครั้งหนึ่ง โดยวุฒิสภาได้แก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญในกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมา โดยได้แก้ไขให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อร่างกฎหมายกลับมาสภาผู้แทนราษฎร ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วยและได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าว และร่างกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของกรรมาธิการร่วมได้ยืนยันตามร่างที่ผ่านการพิจารณาของวุฒิสภา คือ กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน แต่เมื่อเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรอีกครั้ง ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบ ร่างกฎหมายที่เสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจึงตกไปในช่วงเวลาดังกล่าว แต่ความเคลื่อนไหวจากหลายฝ่ายที่ต้องการให้มีการแก้ไขที่มาให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่หยุดนิ่ง ควรจะกล่าวถึงที่มาของการเคลื่อนไหวเพื่อให้มีการแก้ไขให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงสักเล็กน้อย สาเหตุที่สำคัญของการเคลื่อนไหวนี้น่าจะเกิดจากการเปิดช่องไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 285 (7) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบ ที่มาของสภาท้องถิ่นและที่มาของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น โดยในมาตรา 285 ของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาได้ 2 ทาง ทางแรก มาจากมติของสภาท้องถิ่น ทางที่สองมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อกฎหมายรัฐธรรมนูญเปิดช่องก็ได้มีความเคลื่อนไหวให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงครั้งแรกเมื่อช่วงปี พ.ศ. 2542 - 2543 โดยองค์กรที่ออกมาเคลื่อนไหวในช่วงดังกล่าวคือสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย โดยได้อ้างถึงปัญหาของโครงสร้างเดิมที่เป็นอยู่ที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภาท้องถิ่นนั้นเป็นโครงสร้างที่มีปัญหา

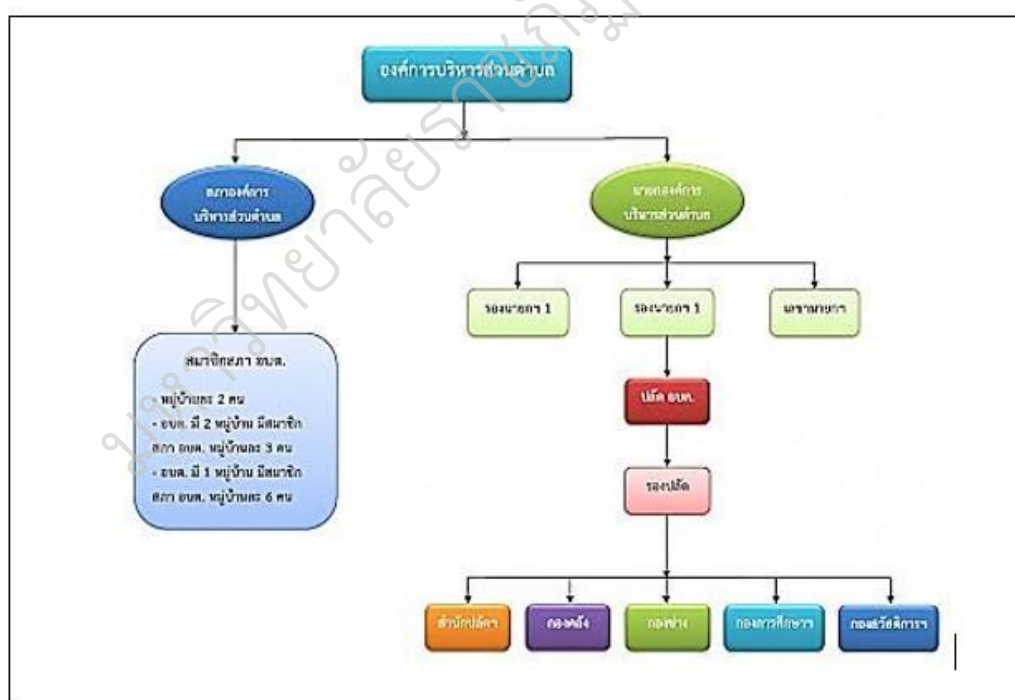
1. โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล ทำให้นายกเทศมนตรีต้องพึ่งพาหรือต้องการเสียงสนับสนุนข้างมากจากสภาเทศบาล ฉะนั้นหากนายกเทศมนตรีไม่สามารถควบคุมเสียงข้างมากในสภาเทศบาลได้ ก็เป็นการเปิดช่องฝ่ายสภาเทศบาลโค่นนายกเทศมนตรีออกจากตำแหน่งได้ ส่งผลให้ในสมัยหนึ่ง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารท้องถิ่นบ่อยครั้ง

2. การเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีบ่อยครั้ง ก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานในเทศบาล เพราะจะทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง ยากที่จะผลักดันนโยบายต่าง ๆ เป็นรูปธรรมได้ และท้ายที่สุดผลเสียหรือความเสียหายก็ตกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

3. โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล เป็นโครงสร้างที่นายกเทศมนตรีต้องเอาอกเอาใจสมาชิกสภาโดยให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างกัน รูปแบบต่าง ๆ เพื่อรักษาเสียงข้างมากเอาไว้ ทำให้นายกเทศมนตรีต้องคอยเอาใจสมาชิกสภาเทศบาลมากกว่าเอาใจประชาชน

กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับปัญหาของโครงสร้างของเทศบาลที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภานั้น เป็นโครงสร้างที่ฝ่ายบริหารไม่เข้มแข็ง ปัญหาเหล่านี้จึงเป็นที่มาของการเรียกร้องให้มีการแก้กฎหมายเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารในเทศบาล และการเรียกร้องดังกล่าวก็มาประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2543 เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายที่กำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน แต่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้ทุกเทศบาลมีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีเพียงเทศบาลนครและเทศบาลเมืองเท่านั้นสามารถเลือกตั้งนายกเทศมนตรีทางตรง ส่วนเทศบาลตำบลต้องรอไปถึง พ.ศ. 2550 เทศบาลตำบลจึงจะสามารถทำประชามติสอบถามประชาชนในเขตเทศบาลได้ว่าต้องการใช้ที่มาของนายกเทศมนตรีรูปแบบใด ความสำเร็จของฝ่ายเทศบาลเป็นการจุดประเด็นให้เกิดการ

เคลื่อนไหวในฝ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และในที่สุดในช่วงปลายปี พ.ศ. 2546 ก็มีการเปลี่ยนแปลงทั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นของไทย เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม 3 ฉบับ อันได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ คือ การกำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่านับตั้งแต่การประกาศใช้กฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้แล้ว ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับของประเทศไทยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเหมือนกันหมดทั้งประเทศ โดยในส่วนของโครงสร้างและองค์ประกอบอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะได้กล่าวในลำดับต่อไป



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังต่อไปนี้ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, มปป.ออนไลน์)

1. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - 2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - 2.7 คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - 2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
3. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้
 - 3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - 3.2 ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3 ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

3.5 ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

3.8 การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ

ของแผ่นดิน

3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

3.12 การท่องเที่ยว

3.13 การผังเมือง

4. การดำเนินงานตามหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

5. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

6. มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

7. ออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ

และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

8. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติกิจการ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม

9. อาจทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. อบจ. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้

5. อำนาจหน้าที่ของนายกเทศบาลมนตรี เทศบาลตำบล

อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (สมคิด เลิศไพฑูรย์, มปป.ออนไลน์)

1. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการระบบการบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 1.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 1.2 การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 1.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- 1.4 การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- 1.5 การสาธารณูปการ
- 1.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 1.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 1.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 1.9 การจัดการศึกษา
- 1.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี

คนชรา

- 1.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่
- 1.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 1.14 การส่งเสริมกีฬา
- 1.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

ของประชาชน

- 1.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 1.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
ของบ้านเมือง
- 1.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 1.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- 1.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 1.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 1.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 1.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- 1.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 1.25 การผังเมือง
- 1.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 1.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 1.28 การควบคุมอาหาร
- 1.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน
การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 1.31 กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุปได้ว่า “องค์ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นการปกครอง
ส่วนท้องถิ่นคือการจัดการบริหารและพัฒนาพื้นที่โดยหน่วยงานที่มีอำนาจอิสระ
จากรัฐบาลกลาง โดยมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการปกครอง
รวมถึงประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล 2) อำนาจหน้าที่การดำเนินงานด้านการ
พัฒนาท้องถิ่น บริการสาธารณะ และการส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม 3) งบประมาณ
และการเงิน การบริหารงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และการใช้จ่ายเงิน 4) การมีส่วน
ร่วมของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการ

ดำเนินงานต่าง ๆ 5) การตรวจสอบและประเมินผล การตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและมีประสิทธิภาพ 6) ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การแสดงข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ 7) การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน เป็นการวางแผนและดำเนินการที่คำนึงถึงผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย เอกสารวิชาการ บทความหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักวิชาการหลายท่านแล้วสรุป สังเคราะห์เป็นหลักการ แนวคิดของภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ดังนี้

ปัทมา จันทพันธ์ (2560, หน้า 66 – 67) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีคุณสมบัติ 5 ประการ คือ 1) Peating Creating คือ การสร้างสันติสุขและความปรองดองแบบท้องถิ่น 2) Relationship Building คือ การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน 3) Income increasing คือ การสร้างอาชีพ สร้างรายได้จากระบบนิเวศในชุมชน 4) Developing Innovation คือ การพัฒนานวัตกรรม และ 5) Encouraging from Family คือการกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนจากครอบครัว ในส่วนของเอกพันธ์ อินทร์ใจเอื้อ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบถึงบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต มี 6 บทบาท ประกอบด้วย 1) บทบาทด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ 2) บทบาทด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษายุคใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร 3) บทบาทด้านการเป็นผู้นำและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น 4) บทบาทด้านการส่งเสริมของการมีส่วนร่วมเน้น การกระจายอำนาจให้สถานศึกษา 5) บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและ 6) บทบาทด้านการให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข เน้นการเสมอภาคในการทำงาน และจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและกาญจนา แสงสารพันธ์ (2562, หน้า 228 – 235) ได้ทำการวิจัยตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน

3) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาครูและบุคลากร

5) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ภาวดี อนันต์นารี (2562, หน้า 46) ได้ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน วิสัยทัศน์ และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการสร้างวัฒนธรรมและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 3) การจัดการหลักสูตรและการสอน 4) การนิเทศและประเมินการสอน 5) การสื่อสารความคาดหวังสูงสำหรับผู้เรียน 6) การบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม 7) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 8) การส่งเสริมวัฒนธรรมการสอนและการทำงานวิจัย ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2562, หน้า 61) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมยกระดับผลสัมฤทธิ์ 4) ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ 6) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันแนวโน้มอนาคต 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากร 9) มีคุณธรรมจริยธรรม 10) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ เลิศ พุ่มจิตร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบบทบาทในการบริหารการจัดการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 3) กำกับติดตามและการบริหารงบประมาณ 4) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา 6) พัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร 8) ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 9) ส่งเสริมการประสานงาน ขวัญหล้า น้อยนวล และคณะ (2564, บทคัดย่อ) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมี 5 องค์ประกอบ 1) ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษามี 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านความรับผิดชอบ ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา (2564) ซึ่งได้ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ 2) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และการสอน 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอดและความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ 5) ทักษะด้านเทคนิคทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล มัลลิกา งามกุล (2565) ซึ่งได้ศึกษาทักษะทางบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม 5) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ พึ่งพาพึ่งพา และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566) กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล เป็นความสามารถทางบริหารเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบัน นี่ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันเทคโนโลยี และมีคุณธรรม จริยธรรม วันฉัตรพรอสมิ์ วันฉัตรพรอสมิ์ (2567, หน้า 43) ประกอบด้วย 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิคทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอดและความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และการสอนและ 5) ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ

ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำพบว่า มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนานักเรียน 4) การนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากร 6) การเสริมสร้างบรรยากาศและสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและนายกเทศมนตรีไว้อย่างหลากหลาย เช่น Aaron Mkanga (2016, pp. 30 – 47) ได้วิจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการเรียนการสอน โดยกล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการต้องมี 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน 2) การจัดการโปรแกรมการสอนและส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน 3) ทำงานร่วมกับครู 4) บริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ 5) การพัฒนาความรู้และการนำหลักสูตรไปใช้ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาครู และ Lisa Brolund (2016, pp. 42 – 45) ได้วิจัยความสำเร็จของนักเรียนผ่านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครูผู้ปกครองและชุมชน คอยสนับสนุนสร้างแรงบันดาลใจและมีความรู้ ผู้บริหารโรงเรียนจะใช้รูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

ความเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับครูและนักเรียน และสนับสนุนการพัฒนาครูผ่านการฝึกสอน การให้คำปรึกษา และการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังคณะครู สนับสนุนครูในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนโดยให้ครูเข้าถึงทรัพยากรที่ต้องการและให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพโดยกล่าวว่าผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จได้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีการสนับสนุน ครูผู้สอนมีความท้าทายต่อความเป็นผู้นำในการเรียนการสอนและมีคุณธรรม

Hizir Zorlu & Ayla (2016, pp. 42 – 45) ได้วิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต่อการดำเนินงานหลักสูตรของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดและแบ่งปันเป้าหมายของโรงเรียนวางแผนและดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โรงเรียนจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประเมินกระบวนการทางการศึกษาเพื่อประเมินและปรับปรุง สนับสนุนครูและพัฒนาวิชาชีพของครูแม้ว่าครูจะต้องรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองแต่ฝ่ายบริหารก็มีบทบาทสำคัญเช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของครูและเป็นหนึ่งในหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้นำที่จะให้การสนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ บรรยากาศในโรงเรียนมีผลกระทบต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 2 สัเคราะห์ภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

คุณลักษณะ ภาวะผู้นำ	แหล่งข้อมูล	นักวิชาการ													ความถี่	ร้อยละ	
		ปัทมา จันทพันธ์ (2560)	เอกพันธ์ อินใจเชื้อ (2561)	กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	ภารดี อม่นต์นารี (2562)	ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์ชัย (2562)	เลิศ พุมจิตร (2563)	ขวัญหลา นวลน้อย และคณะ (2564)	ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่า(2564)	มัลลิกา งามุล (2565)	พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และคณะ (2566)	วันธิบธิบ วันอัฒตุลสามะ (2567)	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568)	Aaron Mkanga (2016)			Lisa Brolund (2016)
1. ด้านความร่วมมือ		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓			✓		8	53.3
2. ด้านวิสัยทัศน์			✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓			9	60
3. ด้านบุคลิกภาพที่ดี								✓								1	6.66
4. ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		9	60

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะ ภาวะผู้นำ	แหล่งข้อมูล	นักวิชาการ															ความถี่	ร้อยละ
		ปัทมา จันทพันธ์ (2560)	เอกพันธ์ อินใจเอื้อ (2561)	กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	ภารดี อนันต์นาวิ (2562)	ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2562)	เลิศ พุมจิตร์ (2563)	ขวัญหล้า นวลน้อย และคณะ (2564)	ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา(2564)	มัลลิกา ถามูล (2565)	พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และคณะ (2566)	วันธิบธิ์ป วันธำบุคลสงามะ (2567)	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568)	Aaron Mkanga (2016)	Lisa Brolund (2016)	Hizir Zorlu & Ayla (2016)		
5. ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓						8	53.33	
6. ด้านบริหารจัดการ			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					✓	8	53.33	
7. ด้านความคิดสร้างสรรค์				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	9	60	
8. ด้านการทำงานเป็นทีม					✓											1	6.66	

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะ ภาวะผู้นำ	แหล่งข้อมูล	นักวิชาการ													ความถี่	ร้อยละ	
		ปัทมา จันทพันธ์ (2560)	เอกพันธ์ อินใจเอื้อ (2561)	กาญจนา แสงสารพันธ์ (2562)	ภารดี อนันต์นาวิ (2562)	ศิริพงษ์ กัสสโพรย (2562)	เลิศ พุมจิตร (2563)	ขวัญหลา นวลน้อย และคณะ (2564)	ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา(2564)	มัลลิกา ถามูล (2565)	พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และคณะ (2566)	วันธิบธิบ วันธำตุลสามะ (2567)	ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568)	Aaron Mkanga (2016)			Lisa Brolund (2016)
9. ด้านการสร้างแรงจูงใจ			✓	✓		✓						✓				4	26.66
10. ด้านการบริหาร จัดการหลักสูตร				✓								✓	✓			3	20

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส 6) ด้านความร่วมมือ

จากผลการสังเคราะห์อนาคตสภาพภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความหมายของคำ สรุปองค์ประกอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่าง พ.ศ. 2568 – 2578 ได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส 6) ด้านความร่วมมือ

1. ด้านวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมองเห็นและกำหนดทิศทางอนาคต ซึ่งจากงานวิจัยจากหลายมหาวิทยาลัย รวมถึงทัศนะของนักวิชาการต่างแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ในผู้นำ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์การที่มาจากแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรม คือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์ และภารกิจหลักขององค์การต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์การและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก และยังหมายรวมถึงผู้ที่มีความสามารถในการนำองค์การ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การในทางที่ดีขึ้น โดยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังใจเพื่อให้สมาชิกขององค์การแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์การตลอดจนให้สมาชิก ร่วมกันแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการ และกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์, 2559, หน้า 79) และมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์การ และพร้อมที่จะปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วย

การสร้างความร่วมมือคนในองค์กร รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560, หน้า 90) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรโดยผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยกันแสวงหาแนวทางในการร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การสร้างวิสัยทัศน์องค์ประกอบดังนี้ 1) ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน 2) สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเป้าหมาย 3) แสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ 4) เกิดจากความต้องการของสมาชิกในองค์กร ปภัสสร ปานพรม (2565, หน้า 77) การมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์กร โดยผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ส่วน Ramita Satchawannakul (มปป, ออนไลน์) กล่าวถึง “ผู้นำวิสัยทัศน์” หรือ “Visionary Leadership” คือ ผู้นำที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ และกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยปัจจัยที่สนับสนุนเส้นทางการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึง คือ คุณลักษณะแบบใดที่ผู้นำวิสัยทัศน์ควรมีซึ่งสามารถแบ่งคุณลักษณะสำคัญเป็นหลัก ๆ 3 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านความเข้าใจทีม และด้านการวางแผนปฏิบัติ ส่วน รัตนา คนไว (2565, หน้า 26) ได้กล่าวสรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับอนาคตขององค์กรและจูงใจให้ทีมงานร่วมกันสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมองเห็นโอกาสที่คนอื่นไม่เห็น คิดนอกกรอบ และเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเกิดนวัตกรรมและก้าวไปข้างหน้า นอกจากนี้ยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและมีทักษะในการวางแผนและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาการศึกษาขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2561, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัล (Digital Leadership) ในมิติของการทำงานเป็นทีมการบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพการตัดสินใจที่มีคุณภาพ

การสื่อสารจริงใจและเจรจาต่อรอง การกระตุ้นการเรียนรู้และการเป็นแบบอย่าง (Role model) การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 216 – 224) กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหาร องค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไป อย่างมีระบบส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 36) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่พยายามใช้ อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำผลักดันให้ตนเองและบุคคลอื่นในองค์การ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานในยุคดิจิทัล เลอศักดิ์ ตามา (2564, หน้า 228) ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ไว้ว่า ภาวะผู้นำ ยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะความสามารถกระบวนการวิธีการและคุณลักษณะส่วนบุคคล ในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจสนับสนุน การทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

นักวิจัยและนักการศึกษาได้เสนอบทบาทของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

บวร ปภัสราพร (2561, หน้า 65 – 68) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับผู้นำ แบบดิจิทัล โดยอ้างถึงวารสารของ Sloan School of Management ที่ตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ. 2018 รายงานการวิจัยที่รวบรวมมาจากธุรกิจและอุตสาหกรรม 28 สาขาที่ ดำเนินงานอยู่ใน 123 ประเทศ บอกว่าองค์กรที่เป็นดิจิทัลจริงจะมีลักษณะที่เด่นชัดในหลาย เรื่อง เรื่องแรกที่เห็นได้ชัดเจนนที่สุด คือ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปในระดับ ผู้ทำงาน แทนที่จะกระจุกอยู่ที่ผู้บริหาร เพราะถ้าองค์กรมีดิจิทัลมากก็ไม่จำเป็นต้อง รายงานข้อมูลขึ้นไปตามลำดับชั้น เพื่อไปจบลงที่การตัดสินใจของผู้บริหาร ดิจิทัลที่ เพียงพอทำให้คนทำงานทุกคน มีข้อมูลและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับการตัดสินใจได้ อย่างถูกต้องหรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นการตัดสินใจโดยมีความเสี่ยงน้อยที่สุด เมื่อกระจาย การตัดสินใจลงไปในระดับล่างมากขึ้น จึงส่งเสริมให้มีการทดลองปรับเปลี่ยน การทำงาน อย่างสม่ำเสมอเพราะรู้ว่าปรับการทำงานไปเป็นแบบใหม่แล้วจะทราบว่า ผลงานดีขึ้น หรือแย่ลงได้ในทันทีจากการมีดิจิทัลที่เพียงพอที่จะรายงานผลลัพธ์ได้อย่างทันท่วงที

แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัลของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้

ชูชาติ พุทธลา (2561, หน้า 21) ศึกษาทฤษฎีแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสภาวะผู้นำทางดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี 2) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี 3) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4) ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล 5) การสร้างแบรนด์ (ตราสินค้า) 6) การวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 7) การพัฒนาวิชาชีพ 8) การสำรวจและการคัดเลือกข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย 9) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัล 10) การวัดและประเมินผล

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 195) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเกิดแบรนด์ของโรงเรียน พบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ผู้นำแบบดิจิทัล 2) การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและผู้บริหาร 3) สมรรถนะและความสามารถทางดิจิทัลของผู้บริหาร 4) การสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ 5) จริยธรรมองค์การและสังคมดิจิทัล

Duickert (2016, p. 20) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพันธกิจของผู้บริหารระบบดิจิทัล สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ได้ว่า 1) มีความเชื่อเพื่อเพื่อแผ่และความไว้วางใจและกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ 2) ประชาสัมพันธ์สื่อดิจิทัลและฐานงาน (Platform) เพื่อเพิ่มความเร็ว และความยืดหยุ่นของงาน ผ่านระบบเครือข่ายดิจิทัล 3) สนับสนุนการจัดการความรู้ มีการปรับความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัย อย่างสม่ำเสมอ ใช้ความรู้ที่ดีที่สุดในการทำงาน 4) การพัฒนาผู้บริหารไปพร้อมกับบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้ที่ทันสมัยที่ครบวงจรอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินชีวิตในอนาคต 5) มีความโปร่งใสในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าปลอดภัย และชัดเจนสำหรับทุกคนที่เกี่ยวข้อง Elloitt (2017, p. 3) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล ว่าประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถใช้เทคโนโลยีและนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์การให้เจริญก้าวหน้า สามารถเป็นแบบอย่างและแรงผลักดันให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง ให้สามารถมีทักษะรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ทางดิจิทัล 2) การพัฒนาบุคลากรทางดิจิทัล 3) การบูรณาการ การเรียนรู้ทางดิจิทัล 4) การสนับสนุนการใช้ดิจิทัลในการวัดและประเมินผล 5) จริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ทางดิจิทัล

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความอยากรู้อยากเห็นของมนุษย์ ที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้แปลกไปจากเดิม การปล่อยความคิดเป็นอิสระอยู่กับความฝันที่เป็นไปได้เป็นความสามารถในการคิด หรือที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดประโยชน์เป็นความสามารถในการมีความคิดใหม่หรือมีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความคิดหลายทิศทาง การคิดและค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ เป็นความคิดจินตนาการประยุกต์นำไปสู่สิ่งประดิษฐ์ คิดค้นพบใหม่ที่หลากหลายกว้างไกล และเป็นความสามารถทางสมอง นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 19) สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่น ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์ (2560, หน้า 70) กล่าวว่า ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรมและองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลกมีแนวโน้มในอนาคตที่มุ่งเน้นในองค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ยังคงความมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้นำที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีกต่อไป ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำ ซึ่งนั่นคือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีแรงจูงใจ 4) การมีจินตนาการ 5) ความสามารถในการแก้ไข

ปัญหา และ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย จันทรเพ็ญ นุชบา (2561, หน้า 9 – 10) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองในการคิดที่เชื่อมโยงประสานสัมพันธ์กัน ระหว่างความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และแปลกใหม่ออกไปจากความคิดเดิมทำให้ได้แนวทางที่ใหม่ ไม่เคยมีมาก่อน พิมพ์ศนิตา จิงสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำและประสานงานผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ จินตนาการและความยืดหยุ่น โดยการคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ความรู้ หรือแนวคิดแนวทางใหม่ ๆ รมิดา เศรษฐบุตติ (2566, หน้า 101) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่ม กล้าในการคิดสิ่งแปลกใหม่ ไม่เหมือนเดิม มาจากความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กล้าคิดเป็นอิสระไม่ยึดติดกับคนอื่น Basadur (2008, p. 89) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน Pucio, Mance and Murdock (2011, p. 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการและแนวทางใหม่

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุทิศความสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ สร้างแรงบันดาลใจในการผลักดันให้ทีมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา และการจัดการความพยายามของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความยืดหยุ่นและการปรับตัว

4. ด้านบริหารจัดการ

การบริหารจัดการที่ดีเป็นหัวใจของการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ จากงานวิจัยจากหลายแหล่งและทัศนะของนักวิชาการที่หลากหลาย ได้ยืนยันถึงความสำคัญของการบริหารจัดการดี (Excellent in management) ดังนี้

นัฐธยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐวดี จิโรจน์ภิญโญ (2561, หน้า 236) กล่าวถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ด้านการบริหาร

จัดการบุคลากร ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการบริหารจัดการวิชาการ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และพัชรินทร์ ชัยจันทร์ และรัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย (2562, ออนไลน์) กลยุทธ์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น 3) การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งต้องมีสมรรถนะในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการบริหารตนเอง (พิชามญช์ ลาวชัย, 2562, หน้า 15) นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจัดการศึกษา ให้สามารถได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ผลดี และเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากร ในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นนักพัฒนา และนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (พระครูปริยัตยาทร จตุตมโล / แสนศรีลา, 2565, หน้า 30) พร้อมทั้งมีทักษะในการบริหารที่สำคัญ คือ ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการกำหนดนโยบายและการปกครอง ทักษะการประเมินผลงาน และการบริหารบุคลากร ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ทักษะการพัฒนาบุคลากร ทักษะค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทักษะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และทักษะการวิจัยทางการศึกษาการประเมินผลและการวางแผน (จันทิมา อ๋ามโกษ, 2565, หน้า ง)

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด้านการบริหารจัดการ คือ ความสามารถของผู้นำในการชี้แนะ และบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อรับมือกับความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี, ความรับผิดชอบ และความยืดหยุ่น

5. ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

นักการศึกษาหรือนักวิจัยได้ให้ความหมายและแสดงทรรศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ควรมีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ไว้ดังนี้

ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 253) คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ถือครองอยู่เมื่อนำคำว่า “คุณธรรม” ไปประกอบกับลักษณะนามที่เป็นบุคคล เช่น ครู นักเรียน ข้าราชการ นักธุรกิจ คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่บุคคลนั้น ๆ มีอยู่เป็นความดีที่ทำให้ผู้ที่ถือครองอยู่มีความสุข มีความสุข และมากด้วยกัลยาณมิตร เนื่องจากคุณงามความดีที่บุคคลนั้นมีอยู่เป็นสิ่งที่ไม่เกิดโทษ ไม่เป็นผลเสียแก่ผู้ที่ถือครองในทางตรงกันข้ามกลับเป็นสภาวะที่ทำให้บุคคลไม่เบียดเบียนตนเองเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น คุณธรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้ถือครองคำว่าคุณธรรม โดยความหมายแล้วจะมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า จริยธรรม ซึ่งหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎ ศีลธรรม ที่เป็นคนดี ความงาม เป็นสิ่งที่ควรกระทำโดยปกติเรามักจะคิดถึงคนทั่ว ๆ ไปว่า จริยธรรมและคุณธรรม เป็นสิ่งเดียวกัน คือ เป็นความดีความงามเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติคำสองคำนี้จึงใช้ทดแทนกันในบางครั้ง อย่างไรก็ตามเมื่อนำคำนี้ไปเทียบเคียงกับภาษาอังกฤษจะพบว่า คำว่า คุณธรรม จะตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Merit ส่วนคำว่า จริยธรรม จะตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Ethics เมื่อพิจารณาจากความหมายตามคำ “Merit” เป็นคุณสมบัติภายในของบุคคลแต่ละคนในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยา คุณธรรม เป็นสภาวะที่บุคคลมีอยู่ในตนโดยกำเนิด และโดยการขัดเกลาทางสังคมที่เป็นสภาวะโดยกำเนิด หมายถึง คุณสมบัติทางจิตที่บุคคลมีอยู่ตามพื้นฐานของจิตในทางพุทธศาสนาพื้นฐานของจิตมนุษย์ลักษณะมักจะถูกกล่าวอ้างบ่อยครั้ง คือ จิตที่ดีกับจิตที่ใฝ่ต่ำ คุณธรรมเป็นสภาวะใฝ่ดีของจิต Nakhata (2014) สำหรับจริยธรรมนักสังคมวิทยาจะมองเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกร่างขึ้นมาแล้วนำไปใช้กับบุคคลเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นความดีความงามเป็นสิ่งที่กระทำแล้วคนอื่นเกิดประโยชน์ มีความสุขสงบเกิดขึ้นแก่คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยนัยนี้ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างควมมีคุณธรรมให้กับบุคคล กล่าวคือ เป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสภาวะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น จริยธรรม และคุณธรรม จึงเป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกันในหน้าที่แต่มีความต่างกันที่มา นอกจากนี้ ัญชลี มีบุญ (2561, หน้า 142)

ได้กล่าวความหมายของคุณธรรมจริยธรรมว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การใช้หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารองค์การทุกระดับ ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์หรือภายในจิตใจสำนึก โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคลโดยการให้ปัญญาในการพิจารณาเหตุผล ว่ากระทำดีหรือเลว ถูกหรือผิด ซึ่งการกระทำนั้นต้องเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและสังคมส่วนรวมประเทศชาติ ศาสนา ศิริพรหมมา (2562, หน้า 53) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ถือเป็นหลักใหญ่ คือ การมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรมพฤติกรรมด้านจริยธรรมในการบริหารจัดการ คือ พฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่บุคคลในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นอกจากนี้คุณธรรมและจริยธรรมนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัว ผู้นำผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีรายละเอียดย่อย ดังนี้ 1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีความตรงต่อเวลา 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 4) มีความมุ่งมั่น 5) กล้าตัดสินใจ 6) มีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา 7) มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ 8) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีทักษะแสวงหาความรู้ 9) อุทิศเวลาให้กับการทำงาน 10) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 11) บริหารโดยระบบคุณธรรม 12) ใช้หลักสุจริตธรรม 7 ในการบริหารสถานศึกษา 13) มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรม พรหมวิหาร 4 ในการทำงาน 14) จัดให้มีระบบสื่อสารที่ดีภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล (2568, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณธรรมและจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ สภาพคุณงามความดีพฤติกรรมด้านจริยธรรมในการบริหารจัดการพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่บุคคลในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้มีจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การเกิดความ

เชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งลักษณะของภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ยุติธรรม และมีคุณธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ 2) สื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ 3) มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและการตัดสินใจของตนเอง รวมถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาดและหาทางแก้ไข 4) สร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็น 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ 6) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส คือ การนำพาองค์กรโดยยึดหลักจริยธรรม ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเปิดเผย ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจความน่าเชื่อถือและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผยถึงเหตุผลในการตัดสินใจ การรับผิดชอบต่อการกระทำ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนให้เกียรติและปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน

6. ด้านความร่วมมือ

นักการศึกษาหรือนักวิจัยได้ให้ความหมายและแสดงทรรศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลควรมีภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ไว้ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปิจิตร เขต 1 (2563) ได้แสดงไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ หมายถึง การประสานความร่วมมือเพื่อลดขั้นตอนความยุ่งยากของการสื่อสาร ขจัดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างทีมเพื่อประสานความร่วมมือในองค์กร ประกอบด้วย 1) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่นการพูดคุย ประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน 2) สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กรและชี้ให้เห็นว่าหากสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วจะมีผลดีต่อการปฏิบัติงานและพนักงานในองค์กรอย่างไร 3) สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปันไม่ใช่เพียง

การให้ของขวัญแต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกันให้กำลังใจกันในการทำงาน 4) ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำเพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่น และส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 5) สร้างความแข็งแกร่งในองค์กรให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่าง ๆ ได้และจะดียิ่งขึ้นหากได้รู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานในส่วนต่าง ๆ รู้ปัญหาและอุปสรรคที่มีร่วมกัน 6) สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ความร่วมมือซึ่งไม่ได้ หมายถึงเฉพาะหัวหน้างานเองเท่านั้น แต่เป็นผู้นำตามธรรมชาติในการสร้างความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดันคอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น หรืออาจจะเป็นผู้นำในการสร้างโครงการอบรมผู้อาสา ผู้มีส่วนร่วมในคณะทำงาน รับผิดชอบโครงการสร้างความสัมพันธ์ที่ทีมงานอบรม Team Building เป็นต้น 7) เชื่อมมั่นไว้ใจ ความเชื่อใจระหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ 8) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเมื่อแต่ละส่วนงานต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ตัวเองมีความสำคัญอย่างไร่อมทำให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ชลธิชา บัวทอง (2566, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จ มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ทรัพยากรร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จซึ่งนำไปสู่การคิดค้นพัฒนานวัตกรรม (ธัญญธิดา ศรีชัย, 2566) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ คือ การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ คือการทำงานร่วมกันแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มทีมงาน เพื่อให้เป้าหมายหลักร่วมกันขององค์กรเสร็จสมบูรณ์หัวใจของการทำงานแบบ Collaboration คือการมีสัมพันธภาพที่ดีของคนในกลุ่มในองค์กรซึ่งเมื่อมีเป้าหมายหลักร่วมกันแล้วกลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้โดยไม่ต้องมีผู้นำทีมแต่ละคน แต่ละทีมรับทราบและเข้าใจบทบาทขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่เอื้ออำนวยซึ่งกันและกันจะส่งเสริมช่วยเหลือจนเป้าหมายหลักสำเร็จ คนทำงานจะรู้สึกถึงความสำเร็จนั้นเป็นความสำเร็จร่วมกัน

Oxford Leadership (2016) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบความร่วมมือ หมายถึง ภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นแหล่งสำคัญของความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางการทำงานที่มีเครือข่ายสูงทำงานเป็นทีม และที่มุ่งเน้นความร่วมมือ มีผู้นำบางส่วนที่ได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้นำในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในระดับอาวุโสที่ได้เลื่อนอันดับองค์กรในยุคที่แตกต่างออกไป และ Grace He (2022) ได้กล่าวใน teambuilding.com คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบความร่วมมือ ผู้บริหารตระหนักถึงความจำเป็นในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร นำรูปแบบความเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกันบุคคลที่มีลักษณะเหล่านี้สามารถปรับปรุงพัฒนาข้อมูลในกลุ่มต่าง ๆ และและรับผิดชอบร่วมกัน องค์กร มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบความร่วมมือ ดังนี้ 1) ตระหนักถึงแรงจูงใจที่แตกต่างกัน 2) สร้างความไว้วางใจ 3) หลีกเลี่ยงการจัดการแบบกลุ่มย่อย 4) มีความสามารถพิเศษหลายด้าน 5) ส่งเสริมด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี 6) ส่งเสริมการมอบหมายงานกระจายงานในหน้าที่ 7) ส่งเสริมการรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกันและมีความคิดสร้างสรรค์ 8) มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในองค์กร 9) ส่งเสริมความโปร่งใสและซื่อสัตย์ 10) มีความสามารถลดความขัดแย้ง 11) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน Ring central (2023) ได้กล่าวไว้ใน www.ringcentral.com ว่า ภาวะผู้นำ ด้านแบบร่วมมือ หมายถึง ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันเป็นทางเลือกแทนรูปแบบการทำงานแบบแยกส่วน แทนที่จะเป็นการจัดการจากบนลงล่าง รูปแบบการเป็นผู้นำแบบร่วมมือส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลมุมมองที่แตกต่างและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะภาวะผู้นำแบบความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) เปิดการสื่อสาร ดังที่เรากล่าวไว้ข้างต้น การสื่อสารจำเป็นต้องไหลทั้งสองทาง ตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และให้ความสนใจกับความคิดและแนวคิดของพวกเขาเกี่ยวกับวิธีบรรลุหรือบรรลุเป้าหมายและการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ดี 2) การเชื่อมโยงความคิด สมมติว่าบุคลากรสองคนต่างพูดถึงความสนใจในโครงการริเริ่มหนึ่ง ๆ ในเวลาต่าง ๆ กัน ให้บุคลากรทราบว่าได้มีการเชื่อมโยงการทำงานเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ทำงานร่วมมือกัน สิ่งนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและส่งเสริมการพัฒนาของความคิดใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันความล่าช้า 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีความสมดุลในขณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอ แนวคิดแบบเสรีภาพสามารถสร้างความผิดพลาดในองค์กรได้การตัดสินใจ

ครั้งสุดท้ายขึ้นอยู่กับองค์กร การทำให้แน่ใจว่ามีการแบ่งปันมุมมองจะช่วยให้รวมความคิดเป็นกลยุทธ์ที่เหนียวแน่นซึ่งเสริมความแข็งแกร่งด้วยมุมมองที่หลากหลาย

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด้านความร่วมมือ (Collaborative Leadership) หมายถึงความสามารถด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การประสานความร่วมมือ มีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียมมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคนรับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมเพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งผู้บริหารที่ผู้นำส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา แทนที่จะใช้การสั่งการจากบนลงล่างโดยเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ การสื่อสารที่โปร่งใส และการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ตอนที่ 6 องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Future Research Using Delphi Technique)

การวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟายเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมและสังเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ผ่านการสอบถามซ้ำหลายรอบ กระบวนการนี้ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและการทำนายแนวโน้มในอนาคตอย่างแม่นยำ โดยเน้นความเป็นกลางและป้องกันอิทธิพลจากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมแต่ละคน ผลลัพธ์ที่ได้จึงมีความน่าเชื่อถือในการวางแผนและตัดสินใจในอนาคต นักอนาคตนิยมมีความเชื่อว่าอนาคตสามารถศึกษาได้อย่างเป็นระบบและความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจ มนุษย์สามารถควบคุมและสร้างอนาคตได้ ความเชื่อนี้เป็นพื้นฐานของการคิดระเบียบวิธีวิจัยอนาคตที่แตกต่างจากวิธีการวิจัยแบบอื่น ๆ การวิจัยอนาคตจึงเน้นที่การสร้างอนาคตตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยใช้ความรู้และข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญในการสร้างภาพรวมที่ชัดเจนและเป็นไปได้ นี่เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้การวิจัยอนาคตมีความแตกต่างและมีความสำคัญในทางวิชาการ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 269) กล่าวถึง รูปแบบการวิจัยอนาคต ดังนี้

1. ประวัติและความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2495 กองทัพอากาศอเมริกันประยุกต์เทคนิคการทำวิจัยชนิดหนึ่งที่มีรูปแบบ การดำเนินการโดยเชิญกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับในแขนงวิชาและการปฏิบัติมารวบรวมระดมความคิดเห็น หลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาเผชิญหน้าพร้อมกัน กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนสิ่งที่ต้องการแสดงความเห็นลงในแบบสอบถามหรือแบบสำรวจแล้วนำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนมาสรุปและกลับไปถามซ้ำกับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในลักษณะเดียวกันอีกเพื่อให้ได้ ข้อยุติการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2544, หน้า 74 – 86) กล่าวถึง “เดลฟาย” (Delphi) เป็นชื่อวิหารอันศักดิ์สิทธิ์ของกรีกที่มีประวัติสร้างขึ้นเพื่อสักการะเทพแห่งความรู้ตามความเชื่อของเทพปกรณัมของชาวกรีกและดูแลรักษาโดยคณะ ชีพรมจรรย์ผู้ทรงความรู้รอบรู้ และให้การพยากรณ์ปัญหาสำคัญของชาวกรีกโดยการให้ผู้ที่ต้องการ รับคำทำนายขึ้นมาเขียนปัญหาที่งว้านแท่นบูชาและจะทำการทำนายเป็นหนังสือวางไว้บนแท่นบูชา ภายในกำหนดเวลา ซึ่งการทำนายอนาคตสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและการวางแผนที่สำคัญหลายครั้งทำให้มีการใช้ “เดลฟาย” เป็นชื่อของเทคนิคการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เทคนิคเดลฟาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบโดยการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทหาร โดย Helmer และ Dalkey นักวิจัย ของบริษัท Rand Corporation ในช่วงปี ค.ศ. 1950 ในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา (Semeo Voltech, 2002) กระบวนการเดลฟายได้รับการออกแบบโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูล ในช่วงแรกเทคนิคนี้ได้รับความสนใจอย่างมากในกลุ่มนักอนาคตวิทยาการทหารและนักเทคโนโลยีต่าง ๆ ต่อมาภายหลังมีการใช้เทคนิคนี้ในสาขาสังคมศาสตร์และทางธุรกิจมากขึ้น

1.1 เทคนิคเดลฟาย (Delphi)

เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เป็นกระบวนการที่ใช้การรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรง ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับเชิญมารวมโครงการจะให้ข้อมูลผ่านแบบสอบถาม ซึ่งช่วยลดปัญหาความอิทธิพลจากความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อกลุ่ม ทำให้ผู้เข้าร่วมทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสามารถเปลี่ยนความคิดเห็นได้โดยไม่เสียหน้าเนื่องจากไม่มีการเปิดเผยตัวตน

เทคนิคเดลฟายยังสามารถใช้ประเมินความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนพัฒนาชุมชน

1.2 ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เทคนิคเดลฟาย

1.2.1 การตัดสินใจเดี่ยว บุคคลจะมีความตรงมากกว่าการตัดสินใจโดยกลุ่ม และความตรงนี้จะเพิ่มขึ้นหากผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มมีความรู้และความชำนาญในประเด็นนั้น ๆ

1.2.2 การตัดสินใจกลุ่ม การตัดสินใจของกลุ่มจะมีความเที่ยงมากขึ้นเมื่อไม่มีการเผชิญหน้ากัน ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบจากอิทธิพลของอคติและความคิดของกลุ่ม

1.3 ลักษณะสำคัญของกระบวนการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

1.3.1 การไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลจะกระทำผ่านแบบสอบถามหลายรอบ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

1.3.2 การเก็บข้อมูลซ้ำ ข้อมูลจะถูกรวบรวมหลายรอบเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนและปรับปรุงความคิดเห็นของตนเอง

1.3.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับการควบคุม ผู้ดำเนินการจะวิเคราะห์คำตอบและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เข้าร่วมในแต่ละรอบ

1.3.4 การสรุปคำตอบของกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ ผลลัพธ์จะถูกรวบรวมและวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม

เทคนิคเดลฟายได้รับการพัฒนาโดยนักวิจัยของ Rand Corporation ได้แก่ Helmer, Dalkey และ Rescher โดยเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้แต่ละคนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความเชี่ยวชาญระหว่างกันโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากันโดยตรง คล้ายกับการระดมสมอง (Brainstorming)

สรุปได้ว่า เทคนิคการวิจัยแบบ Ethnographic Delphi Future Research (EDFR) เป็นการวิจัยอนาคตที่พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2522 โดยจุมพล พูลภัทรชีวิน อาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เทคนิคนี้ผสมผสานระหว่างการวิจัยแบบ Ethnographic Futures Research (EFR) และเดลฟาย (Delphi) โดยมีความเชื่อพื้นฐานจากอนาคตนิยม (Futurism) จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ไม่ใช้การทำนายอนาคตอย่างแม่นยำ แต่เป็นการสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นทั้งที่พึง

ประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อค้นหาวิธีจัดการกับแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์
อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายการวิจัยเชิงอนาคตเทคนิค EDFR

นักวิชาการด้านการการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลาย ๆ ทศนะ ดังนี้

บุญมี พันธุ์ไทย (2553, หน้า 2) กล่าวถึง เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR
ว่าเป็นการพัฒนาขึ้นโดย ผสมผสานเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures
Research) กับเดลฟาย (Delphi) ขั้นตอนของ EDFR ก็คล้ายกันกับ Delphi แต่ปรับปรุงวิธี
ให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยรอบแรกจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบ EFR หลังจากการ
สัมภาษณ์รอบแรก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แล้วสร้างเครื่องมือ
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตามรูปแบบของเดลฟายเพื่อกรอง
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาฉันทามติทำประมาณ 2 – 3 รอบ แล้วนำข้อมูล
มาวิเคราะห์แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเป็นอนาคตภาพ และยังหมายรวมไปถึงการวิจัยอนาคตด้วย EDFR
เป็นระเบียบวิธีวิจัยในการคาดการณ์อนาคต (research technique) เป็นทั้งเทคนิคการ
สื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญ (communicating process) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มักไม่มีเวลา
ว่างที่จะมานั่งแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยตรง เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR และ Delphi
จะเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างกันและกัน
การแบ่งช่วงเวลานักอนาคตนิยมแบ่งช่วงเวลา ออกเป็น 4 เวลา คือ ช่วงเวลา 5 ปี
เป็นการทำนายหรือวางแผนระยะกระชั้นชิด เป็นการแก้ปัญหา เฉพาะหน้าเป็น immediate
problem solving, immediate forecasting, immediate planning ช่วงประมาณ 5 – 10 ปี
เป็นการทำนายหรือการวางแผนระยะสั้น (short range forecasting, short range planning)
ช่วงประมาณ 10 – 15 ปี ไปจนถึง 20 ปี เป็นระยะปานกลาง middle range forecasting
หรือ planning เป็นการศึกษาอนาคตของสังคมหรือวัฒนธรรมของหน่วยงานใด หน่วยงาน
หนึ่ง ช่วงระยะ 20 หรือ 25 ปี ขึ้นไป เป็นการวิจัยอนาคตระยะยาว ข้อมูลที่ได้หรือผลที่ได้
อาจจะขาดแรงจูงใจ (วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 1) ทั้งนี้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR
เป็นการพัฒนาโดยผสมเทคนิคการวิจัย แบบ EFR (Ethnographic Futures Research)
กับการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi) ขั้นตอนของ EDFR จะมีลักษณะคล้ายกับ Delphi
แต่ปรับปรุงให้ยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ กำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญก็ยิ่งมีความจำเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญอาจมองไม่เห็น

ความสำคัญของการวิจัยหรืออาจไม่มีเวลาให้ผู้วิจัยได้เต็มที่ ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องติดตามกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายถึงจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ต้องใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของการใช้ผู้เชี่ยวชาญ เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาเตรียมตัวเตรียมข้อมูล จัดระบบข้อมูล และความคิดล่วงหน้า ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น การสัมภาษณ์มีลักษณะและขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR จะมีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ ผู้วิจัยสามารถเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ที่จะสนองตอบต่อจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณ และสถานการณ์ของการวิจัยได้ คือ อาจยึดตามรูปแบบของ EFR หรืออาจจะเลือกสัมภาษณ์เฉพาะแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญคาดว่าจะเป็นไปได้และน่าจะเป็นโดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้ม เหล่านี้จะเป็นไปในทางดีหรือร้าย เพราะในการทำ EDFR รอบที่สองและสาม ถ้าหากผู้วิจัยสนใจที่จะแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ตามแบบ EFR ผู้วิจัยก็สามารถทำได้โดยการออกแบบแบบสอบถามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพ อย่างเป็นระบบได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับทำเดลฟาย (สุบัน มุขธระโกษา, 2557, หน้า 1)

จากนันททัศนะข้างต้นพอสรุปได้ว่า เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เป็นการผสมผสานระหว่างการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเดลฟาย (Delphi) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยมีขั้นตอนของดำเนินการตามรูปแบบ “EDFR” เริ่มจากการสัมภาษณ์แบบ EFR ในรอบแรก จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสร้างแบบสอบถามตามรูปแบบของเดลฟายเพื่อกรองความคิดเห็นและหาฉันทมติจากผู้เชี่ยวชาญ ทำซ้ำประมาณ 2 – 3 รอบเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวโน้มที่เป็นไปได้ เทคนิคนี้เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทบทวนความคิดเห็นของตนเอง การวิจัยอนาคตแบบ EDFR สามารถปรับให้ยืดหยุ่นตามเป้าหมายและสถานการณ์การวิจัย อีกทั้งยังช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและอนาคตภาพที่ชัดเจนจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

3. กระบวนการวิจัยอนาคตโดยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

การทำวิจัยแบบ EDFR มีรายละเอียดที่มีความสำคัญและผู้วิจัยควรศึกษาให้เข้าใจก่อนลงมือทำวิจัย จุมพล พูลภัทรชีวิน (2552, หน้า 9 – 13) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 การแบ่งช่วงเวลา มิติของการแบ่งช่วงเวลาในการวิจัยอนาคตนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยทั่วไปผู้วิจัย จะวิเคราะห์และพิจารณาจากบริบทงานวิจัยของตนเอง

โดยสามารถแบ่งช่วงเวลาศึกษาและวิจัยอนาคต ตามที่นักอนาคตนิยมมักจะแบ่งช่วงเวลาของการทำนายหรือช่วงเวลาของการวางแผน ออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 คือช่วงเวลา 5 ปี หรือ immediate forecasting หรือ immediate planning นักอนาคตนิยมถือว่าเป็นการทำนายหรือการวางแผนระยะกระชั้นชิด ถ้าเป็นเรื่องของการแก้ปัญหา ก็เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ช่วงที่ 2 คือช่วงประมาณ 5 - 10 ปี ช่วงนี้เป็นช่วงที่นักอนาคตนิยมเรียกว่า short range forecasting หรือ short range planning ก็เป็นการทำนายหรือการวางแผนหรือการศึกษาอนาคตระยะสั้น

ช่วงที่ 3 คือช่วง 10 - 15 ปี หรือไปจนถึง 20 ปี ช่วงนี้เรียกว่าเป็นระยะกลาง middle range forecasting หรือ middle range planning นักอนาคตนิยมส่วนใหญ่นิยมที่จะศึกษาอนาคต ในช่วงนี้เนื่องจากผู้วิจัยสามารถที่จะเห็นผลได้

ช่วงที่ 4 คือช่วงระยะยาว 20 - 25 ปีขึ้นไป ช่วงนี้จะเป็นระยะยาวนานจนเกินไป ข้อมูลที่ได้ผลที่ได้ อาจจะขาดความสนใจใกล้ตัวผู้ทำวิจัยเกินไป ซึ่งกล่าวโดยสรุปผู้วิจัยจะศึกษาช่วงไหนอยู่ที่จุดมุ่งหมายของการวิจัยและอยู่ที่องค์ประกอบต่าง ๆ

3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การเปลี่ยนแปลงในอนาคตมักเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่ทันคาดคิด การเตรียมตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ด้วยความไม่แน่นอนในอนาคตที่มีหลายรูปแบบ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาอนาคตจึงต้องอาศัยหลักการที่เข้มงวด เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคตได้ชัดเจนและแม่นยำกว่าบุคคลทั่วไป การเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือหน่วยงานมักมีต้นเหตุมาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบาย ดังนั้น การศึกษาที่ต้องการผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการแลกเปลี่ยนและรับรู้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ วางแผน และกำหนดนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.1 เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ควรเป็นไปตามขั้นตอนการวิจัยโดยทั่วไป หากมีจุดมุ่งหมายเพื่อสรุปอ้างอิงถึงกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญตามหลักสถิติ อย่างไรก็ตาม การวิจัยอนาคตมีลักษณะเฉพาะที่ต้องเน้นความเชี่ยวชาญมากกว่าการสุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงมักเป็นแบบเจาะจง ตัวอย่างที่ดีในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือการเลือกผู้บริหาร

ในหน่วยงานนั้น และผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหารในอนาคต ผวนวเข้ากับกลุ่มนักวิชาการ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงต้องพิจารณาว่าผู้เชี่ยวชาญควรประกอบไปด้วยใครบ้างในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้ผลลัพธ์ของการวิจัยมีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

3.2.2 วิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญ อาจใช้วิธีการเจาะจงในกรณี

ที่ทราบว่าใครคือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา แต่หากไม่ทราบว่าใครคือผู้เชี่ยวชาญ ในหน่วยงานนั้น ผู้วิจัยอาจใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (snowball sampling) โดยเริ่มต้นจากบุคคลที่เป็นที่รู้จักในหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารระดับหนึ่ง จากนั้นขอให้บุคคลนั้นระบุชื่อผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา 3 - 5 คน จากนั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์และถามต่อไปยังบุคคลอื่น ๆ ที่ได้รับการแนะนำจนครบจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการ วิธีการนี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถระบุและคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการแนะนำจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในวงการนั้น ๆ

3.2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

สภาพการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่ทันคาดคิด การเตรียมตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ด้วยความไม่แน่นอนในอนาคต ที่มีหลายรูปแบบ ฉะนั้นการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาอนาคต จึงต้องอาศัยหลักการที่เข้มงวด เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคตได้ชัดเจนและแม่นยำมากกว่าบุคคลทั่วไป เพราะการเปลี่ยนแปลงในสังคมหรือหน่วยงานมักมีต้นเหตุมาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งรวมถึงผู้บริหาร ผู้มีอำนาจ และผู้ที่มีความรู้ ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบาย ดังนั้น การศึกษาที่ต้องการผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการแลกเปลี่ยนและรับรู้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ วางแผน และกำหนดนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การระบุผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยอาจระบุชื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยโดยอาจประกาศในหน้าแรก หรือในภาคผนวก หรือในบทที่เขียนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยในเรื่องกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยยึดหลักที่จะไม่ส่งผลกระทบในทางลบต่อผู้เชี่ยวชาญ

3.4 การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะ มีผลกระทบต่อผลการวิจัยตลอดเวลาเนื่องจากการวิจัยอนาคตนั้นกินเวลามาก

จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจะต้องมีการติดต่อล่วงหน้าก่อนเสมอ จะต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอนและระเบียบวิธี เวลาที่จะใช้ในแต่ละรอบ ย้ำให้เห็นความสำคัญของการวิจัยให้ชัดเจนว่า มีจุดมุ่งหมายและประโยชน์อย่างไรบ้าง ผู้เชี่ยวชาญจะทราบเองว่าจะให้ความร่วมมือได้มากน้อยเพียงใด หากผู้เชี่ยวชาญให้ความร่วมมือ ผู้วิจัยก็สามารถนัดวันสัมภาษณ์ นัดสถานที่ วัน เวลา ให้เรียบร้อย การเตรียมผู้เชี่ยวชาญดังที่กล่าวมาแล้ว นอกจากจะเป็นเครื่องยืนยันว่าจะได้รับความร่วมมือแล้ว ยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ใช้ความเชี่ยวชาญเต็มที่ มีเวลาคิดล่วงหน้า และสามารถให้ข้อมูลกับผู้วิจัยในลักษณะใด อย่างไร

3.5 การสัมภาษณ์แบบ EDFR

รอบที่ 1 อาจจะมีรูปแบบการสัมภาษณ์เริ่มจากการมอง 3 ภาพ คือ ภาพบวก ภาพลบ และภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด ข้อดีคือ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญไม่ติดอยู่กับภาพหนึ่งภาพใดที่เขาฝังใจ แต่ผู้วิจัยต้องการเน้นให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นหรือพูดถึงแนวโน้มที่คาดว่าจะเป็นไปได้ อีกวิธีหนึ่งผู้วิจัย อาจขอให้ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้ไม่ว่าจะพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ให้พูดรวมกันออกมาในคราวเดียวกัน การสัมภาษณ์นั้นเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เพิ่มประเด็นแนวโน้มที่เราได้จากการสัมภาษณ์คนแรก ๆ ผนวกเข้าไปในการสัมภาษณ์คนต่อ ๆ ไป เพราะจุดมุ่งหมายของผู้วิจัยคือต้องการศึกษาแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสามารถผนวกเข้าไปได้ตลอดเวลา

3.6 การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถามควรใช้ภาษาที่สั้น กระชับรัด
ชัดเจน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หากผู้เชี่ยวชาญใช้ภาษาที่ชัดเจนดีแล้ว ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องไปปรับปรุงแก้ไข แต่หากไม่ชัดเจนและในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทราบว่า ผู้เชี่ยวชาญหมายถึงอะไร ผู้วิจัยก็สามารถที่จะแก้ไขคำพูดให้ตรงประเด็นให้มากที่สุดที่สำคัญคือให้สั้น กระชับรัด ชัดเจน แต่อย่าเอาความสั้นมาเป็นเครื่องกำหนดแล้วจะทำให้ความชัดเจนลดลง ภาษาที่ใช้ ควรจะใช้ภาษาที่แสดงความเป็นกลางมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ พยายามหลีกเลี่ยงภาษาที่จะสื่อถึงทัศนคติ หรือความลำเอียงของผู้วิจัยลงไป ผู้วิจัยไม่ต้องทำหน้าที่ตัดสินใจแทนผู้เชี่ยวชาญ สิ่งที่ผู้วิจัยจะทำหน้าที่ในการเขียนแนวโน้มก็คือการสังเคราะห์ การตีความภาษา ใช้ให้ตรงที่สุดตามที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการจริง ๆ ในการเขียนแนวโน้มจะต้องเขียนแนวโน้มที่มีประเด็นเดียว

ต่อ 1 ข้อ ไม่ควรมีแนวโน้มย่อย ๆ อยู่ในแนวโน้มใหญ่ เพราะจะทำให้ตีค่าคะแนนที่ได้ลำบาก อีกประเด็นหนึ่ง คือ พยายาม หลีกเลี่ยงถ้อยคำที่คลุมเครือ เช่น ดีขึ้น เลวลง ถ้าผู้วิจัยขยายให้ชัดเจนได้ก็ควรทำ

3.7 จำนวนรอบ

ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลาและกำลังคนของการวิจัย แต่ในความเป็นจริง การที่จะหยุดที่รอบหนึ่งรอบใดนั้น การวิจัยอนาคตจะดูว่าคำตอบที่ผู้วิจัยได้ในรอบต่าง ๆ นั้นมีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง ถ้ามีมากพอก็อาจจะหยุดได้ในรอบที่ 2 ฉะนั้นเวลาที่บอกให้ทำพึงประสงค์ หรือไม่พึงประสงค์ในรอบที่ 2 แล้วรอบที่ 3 ก็ทำซ้ำนั้น จุดมุ่งหมายคือต้องการเพื่อไว้ว่าถ้าข้อมูลที่ได้นั้นหนักแน่นพอแล้ว รอบที่ 2 เราหยุดได้ อาจไม่จำเป็นต้องทำรอบที่ 3 แต่ถ้าต้องการให้มีความหนักแน่นก็ทำรอบที่ 3

3.8 สรุปขั้นตอนการทำวิจัยในรูปแบบ “EDFR”

Thomas T. Macmillan (1971, pp. 3 – 5) ได้กล่าวสรุปขั้นตอนการทำวิจัยในรูปแบบ EDFR ไว้ ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel Experts) ผู้วิจัยจะต้องหาวิธีและคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา โดยปกติจะมีประมาณตั้งแต่ สิบกว่าคนขึ้นไปจนถึงร้อย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่องที่ศึกษา เวลา และงบประมาณ
2. กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไปมักจะอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
3. ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือใช้การสัมภาษณ์
4. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง
5. ทำเดลฟายรอบที่สอง โดยรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ เชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) ที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม เช่น ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเองแล้ว ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่
6. ทำเดลฟายรอบที่สาม และรอบที่สี่
7. สรุปและอภิปรายผลโดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วอภิปราย เสนอแนะจากผลการวิจัย

4. ข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต (Future Research)

ข้อสังเกตบางประการของการศึกษาอนาคตที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 260 – 270) ได้กล่าวไว้ดังนี้ 1) การศึกษาอนาคตเป็นการขยายหรือเป็นการมองสังคมไปข้างหน้าให้มากขึ้น ด้วยการพัฒนาวิธีการคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ดีขึ้นและที่เป็นไปในเชิงวิชาการมากขึ้น 2) จากจำนวนนักวิชาการที่มากขึ้น และเทคนิคการทำนายอนาคตที่เป็นเชิงวิชาการมากขึ้น ทำให้การศึกษาอนาคตเป็นวิชาการที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป 3) การศึกษาอนาคตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำนายที่สำคัญก็คือการศึกษาอนาคตช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในทางกลับกันก็ช่วยให้พวกเขา ได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี 4) การศึกษาอนาคตตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าอนาคตไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้ อย่างถูกต้องแน่นอน เป็นแต่เพียงความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นเท่านั้นแต่ก็ก่อให้เกิดกรอบ ความคิดต่าง ๆ มากมาย ตลอดจนวิธีที่เป็นประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การศึกษาอนาคตตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ก่อให้เกิดสิ่งตามมาอย่างกว้างขวางและมีระยะยาวมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาถึงความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ตามมาอย่างรอบคอบจึงเป็นสิ่งจำเป็น 6) การศึกษาอนาคตเป็นการศึกษาทางเลือกบนพื้นฐานความคิดที่ว่า อนาคตมิได้มีเพียงทางเลือกเดียว แต่มีอยู่มากมาย ซึ่งจะมีบทบาทที่มีอิทธิพลต่ออนาคตที่เกิดขึ้นจริงอย่างมาก 7) การศึกษาอนาคตเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการอำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีผลต่อการเร่งการเปลี่ยนแปลงและผลที่จะเกิดตามมาในระดับบุคคล และระดับสังคมให้เร็วขึ้น 8) การศึกษาอนาคตช่วยให้มีความสำนึกถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนา 9) สำคัญของการศึกษาอนาคตมิได้จำกัดอยู่ด้วยขอบเขตของวิชาการแบบดั้งเดิม แต่เป็นการมองไปข้างหน้าอย่างเป็นสหวิทยาการ 10) การศึกษาอนาคตเป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจและอธิบายความสัมพันธ์ทั้ง ภายในและระหว่างระบบที่สลับซับซ้อนของส่วนประกอบต่าง ๆ ของธรรมชาติและของโลกแห่งสังคม เช่น ระบบรัฐ / ประเทศ ระบบนิเวศวิทยา ระบบเศรษฐกิจ เป็นต้น 11) องค์ประกอบสำคัญของการศึกษาอนาคตประการหนึ่งคือการมุ่งมองไปทั่วโลกจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า เราอาศัยอยู่ในโลกที่จำกัดและต้องการพึ่งพาอาศัยกันและกัน จึงต้องการสงวนรักษาการร่วมมือและสันติภาพ 12) องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาอนาคตคือการมองไปข้างหน้า เกี่ยวกับระบบนิเวศวิทยาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภัยที่คุกคามต่อสภาพแวดล้อม

มากมาย 13) การศึกษาอนาคตอาศัยเทคนิคและกระบวนการสำหรับการวิเคราะห์การพัฒนาที่เป็นไปได้ที่น่าจะเป็นและที่พึงปรารถนา ซึ่งมีแตกต่างกันมากมายหลายวิธี โดยอาศัยแนวคิดด้านสถิติ และสังคมศาสตร์ และการทำให้มีเหตุผลขึ้น ซึ่งมีใช้โดยความสามารถที่ทำนายได้สำเร็จ แต่อยู่ที่การยอมให้มีการทดสอบทางเลือกสิ่งที่เกิดตามขึ้นมาและเป้าหมาย จึงจะทำให้การศึกษาอนาคตเป็นสิ่งที่ถูกต้องขึ้น 14) การศึกษาอนาคตต้องเกี่ยวข้องกับอุดมการณ์อย่างมาก จึงง่ายต่อการที่จะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากพฤติกรรมและการกระทำของมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ กันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 15) แม้จะมีภาพอนาคตที่ไม่ดี (pessimistic) อยู่มากแต่การศึกษาอนาคตจะมีพื้นฐาน การทำนายอยู่ที่ภาพอนาคตที่ดี (optimistic) ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมีปัญหาใหญ่หลวงรออยู่แต่มนุษย์ก็ยังสามารถใช้สติปัญญาหาวิธีการที่จะจัดการให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ก่อให้เกิดการวางแผนที่จะทำให้บรรลุผลตามอนาคตที่พึงปรารถนาและหลีกเลี่ยงจากอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาได้ 16) แม้ว่าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอนาคตจะเน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมาก แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับอนาคตด้านที่เป็นมนุษย์มากขึ้น 17) การศึกษาอนาคตเป็นการมองไปข้างหน้าในแนวใหม่ซึ่งอาจจะช่วยให้เข้าใจสภาพในปัจจุบันได้ดีขึ้น และทำให้เรามองเห็นโลกที่เราอาศัยอยู่ในปัจจุบันได้ชัดเจนขึ้น 18) เป้าหมายสุดท้ายของการทำนายส่วนใหญ่อยู่ที่การจัดสรรสเนเทศเพื่อช่วยในการกำหนดนโยบายและเพื่อการวางแผนสำหรับอนาคต

สรุปข้อสังเกตได้ว่า การศึกษาอนาคตมุ่งเน้นการขยายมุมมองและพัฒนาวิธีคิดเพื่อคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี โดยอาศัยเทคนิคและกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นวิชาการมากขึ้น แม้ว่าอนาคตจะไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้อย่างแน่นอน แต่การศึกษาอนาคตช่วยให้บุคคลและสังคมเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและความสามารถ การศึกษาอนาคตยังช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติที่หลากหลาย อีกทั้งยังเน้นถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ทั้งในระดับโลกและระบบนิเวศวิทยา รวมถึงการวางแผนเพื่ออนาคตที่พึงปรารถนา และหลีกเลี่ยงจากอนาคตที่ไม่พึงปรารถนา

5. ประโยชน์ของการศึกษานาต (Future Research)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 260 – 270) กล่าวถึง ประโยชน์ของการศึกษานาตช่วยในกระบวนการตัดสินใจ เช่น 1) ช่วยกำหนดกรอบการทำงานในการตัดสินใจเพื่อการวางแผน กล่าวคือ แผน นโยบาย หรือการตัดสินใจใด ๆ จะไม่สามารถกระทำได้หากขาดข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) หรือหากมีแต่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ผิดพลาดก็จะนำไปสู่ความเสียหาย ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นนี้ สามารถได้มาด้วยการศึกษานาต แม้จะเป็นเพียงความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นมากกว่าความถูกต้องแน่นอน แต่ก็ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่จะช่วยให้แนวทางนำไปพิจารณาประกอบการ วางแผนหรือการตัดสินใจได้ 2) ช่วยในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนจะกลายเป็นปัญหาขั้นวิกฤติ และการตัดสินใจเพื่อให้มีการกระทำกับโอกาสที่คาดว่าจะเป็นไปได้และเหมาะสม 3) ช่วยในการตัดสินใจเลือกวิธีการป้องกันปัญหาจากหลาย ๆ วิธีที่นักอนาคตได้ เสนอทางเลือกไว้ให้และในมุมมองของ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การศึกษาและการวิจัยอนาคตมีประโยชน์หลากหลายประการ คือ 1) การศึกษาและการวิจัยอนาคตช่วยให้ได้ข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับแนวโน้มอนาคตที่สามารถจะนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการวางแผน เพราะการศึกษาและการวิจัยอนาคตมักจะให้หรือนำไปสู่สิ่งต่าง ๆ 2) ช่วยเตรียมมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องโดยการ 3) ช่วยให้มนุษย์เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น 4) ช่วยชี้แนะและเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และความคิด 5) ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะไม่ติดอยู่กับปัญหาในอดีตและปัจจุบัน 6) ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์ (ทั้งเด็กและผู้ใหญ่) ใฝ่หาความรู้โดยการเป็นผู้สร้างความรู้มากกว่าเรียนสิ่งที่ผู้อื่นบอกหรือทำมาแล้วแต่เพียงอย่างเดียว 7) ให้แนวคิดในการพัฒนาปรัชญาชีวิตที่ผสมกลมกลืนกับแนวโน้มในอนาคต

ธีรวัจ เตลานี (2562, ออนไลน์) กล่าวถึง ประโยชน์ของการศึกษานาตไว้ว่า 1) ช่วยในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพราะการศึกษานาตช่วยให้เราคาดการณ์และเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้เราสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพราะการศึกษานาตเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการ

ปรับตัว ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3) ช่วยเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ เพราะการศึกษาอนาคตช่วยเพิ่มศักยภาพและโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนและแรงงานในการทำงานในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป 4) ช่วยสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษา เพราะการศึกษาอนาคตช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน 5) ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการศึกษาอนาคตส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้ผู้คนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ในวัยใด

สรุป องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

(Future Research Using Delphi Technique) ประกอบด้วย 1) ประวัติและความเป็นมา 2) ความหมายการวิจัยเชิงอนาคตเทคนิค EDFR 3) ขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR 4) การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5) การสัมภาษณ์แบบ EDFR 6) การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม 7) จำนวนรอบ 8) สรุปขั้นตอนการทำวิจัยในรูปแบบ “EDFR” 9) ข้อสังเกตเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต (Future Research) 10) ประโยชน์ของการศึกษาอนาคตในการวิจัยเรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) และใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและตรงตามสภาพที่เป็นจริง มากที่สุดที่สามารถตอบคำถามวิจัยได้

ตอนที่ 7 การวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

1. ความหมายของการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

“เทคนิคเดลฟาย” เป็นการระดมสมองของกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง ในการพิจารณาวิจัยหรือตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งยังไม่มีคำตอบที่แน่นอนหรือเพื่อแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการคาดการณ์ในอนาคตโดยอาศัยกระบวนการวิจัยที่เป็นระบบ เชื่อถือได้โดยอาศัยวิเคราะห์ข้อมูลจากวิทยาการวิจัยและการวัดฉันทามติ (Consensus measurement) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เห็นพ้องต้องกันหรือสอดคล้องกันโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุมาลย์ ปานคำ และเสรี ชัดแ่ม (2559, หน้า 89) กล่าวว่า การวัดฉันทามติ (Consensus measurement) หมายถึง การตรวจสอบความคลุมเครือและความไม่แน่นอนของข้อมูล ทำให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งฉันทามติเป็นกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้เกิดความเห็นพ้องร่วมกันให้มากที่สุด โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม การสรุปผลการตัดสินใจขึ้นกับข้อกำหนดที่ได้ตกลงกันไว้ตามน้ำหนัก และขอบเขตของการเห็นพ้องร่วมกัน ซึ่งทำการออกแบบให้มีความแตกต่างจากการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก (Majority decision) ฉันทามติจะไม่เน้นที่การลงคะแนนเสียง เนื่องจากการลงคะแนนเสียงอาจ ส่งผลให้เสียงข้างน้อย (Minorities) จะไม่ได้ให้ความสำคัญ แต่เน้นการรับฟังความคิดเห็น อภิปราย เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันระหว่างทุกฝ่าย ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นรูปแบบการตัดสินใจที่สามารถป้องกันเผด็จการเสียงข้างมากได้ รณธิชัย สวัสดิ์ (2565, หน้า 77) อีกความหมายหนึ่ง คือ ความเห็นพ้องต้องกันหรือสอดคล้องกันโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ของกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เสียงส่วนใหญ่ มี 2 วิธี ได้แก่ การวัดฉันทามติโดยใช้สถิติบรรยาย และการวัดฉันทามติโดยใช้สถิติอ้างอิง ซึ่งการวัดฉันทามติโดยใช้ สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ ส่วนการวัดฉันทามติโดยใช้สถิติ อ้างอิง ได้แก่ การทดสอบไค - สแควร์แบบอิสระต่อกัน การทดสอบแมคนีมาร์ การทดสอบวิลคอกชัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้นสถิติแคปา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Gracht, A. H., 2012, pp. 1525 – 1536)

สรุปความหมายการวัดฉันทามติ (Consensus measurement) ได้ว่า การวัดฉันทามติ หมายถึง การตรวจสอบและลดความคลุมเครือของข้อมูลโดยใช้กระบวนการตัดสินใจที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายแทนการใช้เสียงข้างมาก เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องร่วมกันมากที่สุด การวัดนี้สามารถใช้สถิติบรรยาย เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอ้างอิง เช่น การทดสอบไค - สแควร์และการทดสอบวิลคอกชัน เพื่อสรุปผลการตัดสินใจ

2. ความสำคัญของการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

การวิจัยที่ใช้ “เทคนิคเดลฟาย” ซึ่งเป็นการระดมสมองของกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง ดังนั้นการได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความคิดเห็นที่ตรงกันจึงมีความสำคัญ นักวิชาการต่างให้ทัศนะไว้ ดังนี้

สุมาลย์ ปานคำ และเสรี ชัดแ่ม (2559, หน้า 89) การวัดฉันทามติมีความสำคัญเนื่องจากช่วยลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอนของข้อมูล ทำให้มีความ

ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการนี้เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องร่วมกันมากที่สุด ซึ่งต่างจากการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก ที่อาจจะเลยความคิดเห็นของเสียงข้างน้อย อีกทั้งการวัดฉันทามติยังมีวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการใช้สถิติบรรยาย เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และสถิติอ้างอิง เช่น การทดสอบไค - สแควร์ การทดสอบวิลคอกซัน ซึ่งช่วยในการสรุปผลการตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือ (รณธิชัย สวัสดิ์, 2565, หน้า 77) การใช้วิธีการเหล่านี้สามารถป้องกันการเกิดเผด็จการเสียงข้างมากได้ ทำให้ทุกฝ่ายได้รับการรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Gracht, 2012, pp. 1525 – 1536) และที่สำคัญ ฉันทามติ (consensus) ไม่ใช่มติเอกฉันท์ (unanimity) ที่ทุกคนมีมติเดียวกันเหมือนกัน แต่คือการหาข้อสรุปหรือมติที่ทุกคนยอมรับด้วยความเต็มใจ ถ้ากลุ่มมีเวลา ก็ควรพูดคุยจนทุกคนเห็นด้วย แต่ถ้าไม่มีเวลามากพอ การที่สมาชิกเลือกตัดสินใจแล้วก็ยังคงถือว่าเป็นมติร่วมกันได้ (Activist Laboratory Thailand, มปป.ออนไลน์)

สรุปได้ว่า การวัดฉันทามติ (Consensus measurement) มีความสำคัญเนื่องจากช่วยลดความคลุมเครือของข้อมูลและเพิ่มความถูกต้องสมบูรณ์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเห็นพ้องร่วมกันอย่างแท้จริง การวัดนี้ใช้วิธีการหลากหลายทั้งสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิงเพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่เป็นระบบ การหาข้อสรุปที่ทุกคนยอมรับด้วยความเต็มใจแม้ไม่ใช่มติเอกฉันท์

3. วิธีการการวัดฉันทามติ (Consensus measurement)

วิธีการวัดฉันทามติสามารถทำได้หลายวิธี โดยแบ่งออกเป็นการใช้สถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง

3.1 การใช้สถิติบรรยาย วิธีนี้รวมถึงการใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ วิธีเหล่านี้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ (รณธิชัย สวัสดิ์, 2565, หน้า 77) มีขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ตรวจสอบและทำความสะอาดข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีข้อผิดพลาด

ขั้นที่ 2 การคำนวณค่าร้อยละ คำนวณเปอร์เซ็นต์ของคำตอบแต่ละประเภทจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมการคำนวณค่าร้อยละช่วยในการแสดงภาพรวมของการกระจายความคิดเห็น

ขั้นที่ 3 การคำนวณค่าเฉลี่ย คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนหรือคำตอบที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างค่าเฉลี่ยแสดงถึงแนวโน้มกลางของข้อมูล

ขั้นที่ 4 การคำนวณค่ามัธยฐาน คำนวณค่ามัธยฐานเพื่อหาค่ากลางของข้อมูล ซึ่งเป็นค่าที่แบ่งข้อมูลออกเป็นสองส่วนเท่า ๆ กัน ค่ามัธยฐานมีความสำคัญในกรณีที่ข้อมูลมีการกระจายที่ไม่สมมาตร

ขั้นที่ 5 การคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อดูการกระจายของข้อมูลว่าห่างจากค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด ค่านี้ช่วยในการประเมินความแปรปรวนของข้อมูล

ขั้นที่ 6 การคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ คำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IQR) เพื่อหาความกระจายของข้อมูลในช่วงกลาง 50% IQR ช่วยในการประเมินความกระจายของข้อมูลโดยไม่ถูกผลกระทบจากค่าแปลกปลอม (outliers)

ขั้นที่ 7 การตีความผลลัพธ์ วิเคราะห์ผลลัพธ์จากการคำนวณสถิติต่าง ๆ เพื่อสรุปผลการตัดสินใจนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น ตาราง แผนภูมิ หรือกราฟ

ขั้นที่ 8 การสื่อสารผลลัพธ์ สรุปผลการวิเคราะห์และสื่อสารให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการนำเสนอผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในกลุ่มเป้าหมาย

สรุปวิธีการวัดฉันทามติโดยใช้สถิติบรรยาย หมายถึง การใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ มี 8 ขั้นตอน คือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การคำนวณค่าร้อยละ 3) การคำนวณค่าเฉลี่ย 4) การคำนวณค่ามัธยฐาน 5) การคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6) การคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ 7) การตีความผลลัพธ์ 8) การสื่อสารผลลัพธ์

3.2 การใช้สถิติอ้างอิง วิธีนี้ประกอบด้วยการทดสอบไค – สแควร์แบบอิสระต่อกัน การทดสอบแมคนีมาร์ การทดสอบวิลคอกชัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน

ชั้นสถิติแคปา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ซึ่งช่วยให้สามารถสรุปผลการตัดสินใจที่มีความน่าเชื่อถือได้ (Gracht, 2012, pp. 1525 – 1536) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์

2) ตรวจสอบและทำความเข้าใจความต้องการของข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีข้อผิดพลาด

ขั้นที่ 2 การทดสอบไค – สแควร์แบบอิสระต่อกัน (Chi – Square Test of Independence)

1) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นประเภท (categorical variables)

2) จัดทำตารางไขว้ (contingency table) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวม

3) คำนวณค่าไค – สแควร์และเปรียบเทียบกับค่าจากตารางไค – สแควร์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์

ขั้นที่ 3 การทดสอบแมคนีมาร์ (McNemar Test)

1) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากตัวอย่างคู่ (paired samples)

2) ใช้สำหรับข้อมูลที่เป็นประเภท (categorical data) และมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเดียวกันในสองช่วงเวลา

ขั้นที่ 4 การทดสอบวิลคอกซัน (Wilcoxon Signed – Rank Test)

1) ใช้ในการเปรียบเทียบค่ากลางของตัวอย่างคู่ (paired samples) ที่เป็นข้อมูลต่อเนื่อง (continuous data)

2) ใช้เมื่อข้อมูลไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการแจกแจงแบบปกติ (non – parametric)

ขั้นที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation Coefficient, ICC)

1) ใช้ในการวัดความสอดคล้องกันระหว่างการวัดหลายครั้งในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน

2) ใช้สำหรับข้อมูลต่อเนื่องและเป็นการวัดความแปรปรวนภายในและระหว่างกลุ่ม

ขั้นที่ 6 สถิติแคปปา (Kappa Statistic)

1) ใช้ในการวัดความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินหลายคน (inter – rater reliability)

2) ใช้สำหรับข้อมูลที่เป็นประเภท (categorical data) และเปรียบเทียบการประเมินระหว่างผู้ประเมิน

ขั้นที่ 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient)

1) ใช้ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นข้อมูลลำดับ (ordinal data) หรือข้อมูลที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานของการแจกแจงแบบปกติ (non – parametric)

2) คำนวณจากการจัดอันดับของค่าข้อมูลในตัวแปรแต่ละตัว และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอันดับ

ขั้นที่ 8 การตีความผลลัพธ์

1) วิเคราะห์ผลลัพธ์จากการทดสอบสถิติต่าง ๆ เพื่อสรุปผลการตัดสินใจ

2) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น ตาราง แผนภูมิ หรือกราฟ

ขั้นที่ 9 การสื่อสารผลลัพธ์

1) สรุปผลการวิเคราะห์และสื่อสารให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
2) การนำเสนอผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดความเข้าใจและยอมรับในกลุ่มเป้าหมาย

สรุปวิธีการวัดฉันทามติโดยใช้การใช้สถิติอ้างอิง วิธีนี้ประกอบด้วยการทดสอบไค – สแควร์แบบอิสระต่อกัน การทดสอบแมคนีมาร์ การทดสอบวิลคอกชัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในขั้นสถิติแคปปา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ซึ่งช่วยให้สามารถสรุปผลการตัดสินใจที่มีความน่าเชื่อถือได้ ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การทดสอบไค – สแควร์แบบอิสระต่อกัน (Chi – Square Test of Independence) 3) การทดสอบแมคนีมาร์ (McNemar Test) 4) การทดสอบวิลคอกชัน

(Wilcoxon Signed – Rank Test) 5) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation Coefficient, ICC) 6) สถิติแคปปา (Kappa Statistic) 7) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) 8) การตีความผลลัพธ์ 9) การสื่อสารผลลัพธ์

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การวัดฉันทามติ (Consensus measurement) ได้ว่า การวัดฉันทามติ หมายถึง การตรวจสอบและลดความคลุมเครือของข้อมูลโดยใช้กระบวนการตัดสินใจที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายแทนการใช้เสียงข้างมาก เพื่อให้เกิดความเห็นพ้องร่วมกันมากที่สุด การวัดนี้สามารถใช้สถิติบรรยาย เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอ้างอิง เช่น การทดสอบไค – สแควร์และการทดสอบวิลคอกสัน เพื่อสรุปผลการตัดสินใจ และมีขั้นตอนโดยสรุปมีดังนี้คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3) การรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและ 4) การสรุปผล

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสนองานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยอนาคต ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

อภิชาติ ตีรวาสิตชัย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่าง พ.ศ. 2558 – 2567 โดยใช้การวิจัยแบบ EDRF สัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายซึ่งเลือกมาแบบเจาะจง จำนวน 32 คน และป้อนข้อมูลย้อนกลับให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามแบบเดลฟาย (Delphi questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ วัดผลกระทบใช้ด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาเอกชนที่เลือกแบบเจาะจง จำนวน 40 คน โดยใช้สถิติ คือ ความน่าจะเป็นขั้นต้น ความน่าจะเป็นแบบมีเงื่อนไข และอัตราส่วนแต้มต่อของผลกระทบใช้

เกตุสุดา โภคานิตย์ และกัฟ้า หนูยศ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลี้ยว อำเภोजังหวัดชัยภูมิ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียวในการพัฒนาท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

อัครพันธุ์ คงจันทร์ และคณะ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง

เอกพันธุ์ อินทร์ใจเอื้อ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต พบว่า บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรี ในอนาคต มี 6 บทบาท ประกอบไปด้วย บทบาทด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ บทบาทด้านการส่งเสริม การจัดการศึกษายุคใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร บทบาทด้านการเป็นผู้นำและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น บทบาทด้านการส่งเสริมของการมีส่วนร่วมเน้น การกระจายอำนาจให้สถานศึกษา บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และบทบาทด้านการให้กำลังใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข เน้นการเสมอภาคในการทำงาน และจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม

ณัฐกานต์ ปิ่นเกสร และมะดาโอะ สุธง (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุญเลิศ พุ่มจิตร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบบทบาทในการบริหารการจัดการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า องค์ประกอบบทบาทในการบริหารการจัดการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 3) กำกับติดตามและการบริหารงบประมาณ 4) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา 5) ส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา 6) พัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร 8) ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 9) ส่งเสริมการประสานงาน

จรงักษ์ แสนแ่น และคณะ (2563, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการ
จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย: กรณีศึกษาเทศบาล
เมืองแก่งคอย จังหวัดสระบุรี และเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า
ปัจจัยที่ส่งเสริมระบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย
1) ผู้บริหารองค์กรมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ด้านการศึกษา 2) โครงสร้าง
องค์การที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น กระบวนการบริหารที่ลดขั้นตอน
ให้สั้นลงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่ทันสมัยในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 4) งบประมาณที่เพียงพอ 5) ความพร้อม
ของบุคลากร

สมพร วัชรภูษิต (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
สุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปองใจ ปากเมย และคณะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณ
นิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณนิคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Jensen (1996, p. 857) ได้กล่าวถึง “เทคนิคเดลฟาย” ว่าเป็นโครงการ
จัดทำรายละเอียดรอบคอบ ในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ
เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจ
และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

Johnson (1993, p. 982) ได้ให้ความหมายของ “เทคนิคเดลฟาย”
ว่าเป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการ
ตัดสินใจ แต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ
หรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

Yang (2011, Abstract) ศึกษาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st
Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม
จริยธรรม (Ethics and Moral) และต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริม

สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อสื่อสาร และผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบการบ้าน พฤติกรรม การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหารสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

Balasubramanian & Agarwal (2012, p. 16) ให้ความหมายของการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย ว่าหมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจในการตรวจทานอย่างเป็นระบบในหัวข้อ / ประเด็นเฉพาะผ่านการออกแบบด้วยชุดแบบสอบถามที่ต่อเนื่องกันและสรุปความคิดเห็นจากการตอบกลับ

จากผลการวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า งานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยอนาคตได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นวิธีการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญผ่านแบบสอบถาม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต งานวิจัยเหล่านี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กร และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารจัดการศึกษา ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และบริบทนั้น ๆ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของนายกเทศมนตรี ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ดังนั้นผู้วิจัยได้เลือกศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อให้ได้ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสมกับภาพอนาคตทางการศึกษาของหน่วยงานเทศบาลตำบล และเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การกำหนดนโยบาย มาตรการ และทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ในทศวรรษหน้า

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 2 การศึกษานันทมติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ระยะที่ 3 การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ในระบายนี้นี้ คือการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารวิชาการ รายงานการวิจัย สื่อ บทความและฐานข้อมูลอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ การจัดการศึกษาในท้องถิ่นและการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา องค์ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Future Research Using Delphi Technique) องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Future Research Using Delphi Technique) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 2 การศึกษาเจตนคติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิจัยในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 กำหนดและเตรียมผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัยครั้งนี้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) และมีเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำหน้าที่ในการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย

1.1.1 นายสุริยนต์ สุอำนาจ นายกเทศมนตรีตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.2 นายตรีเนตร แก้วสิมมา นายกเทศมนตรีตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.3 นางสาววิภาวี บุญเรือง นายกเทศมนตรีตำบลกุดสิม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.4 นายวิระพล ดอนแสง นายกเทศมนตรีตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.5 นายพิศณุ งาดี นายกเทศมนตรีตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ จำนวน 20 คน ได้แก่

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ที่มีประสบการณ์การบริหารและจัดการด้านการศึกษาในเทศบาลตำบล โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) เป็นนายกเทศมนตรี / ผู้อำนวยการสำนัก / กองการศึกษา 3) เป็นผู้บริหาร

ที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษาในเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองหรือเทศบาลนคร
ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ยอมรับ เช่น ได้รับรางวัลดีเด่นด้านการศึกษา ประกอบด้วย

- 1.2.1 นายสดี ไชยเนตร นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งเกว
อำเภอหาดฉัตร จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.2 นายสมชาย พิมพ์พัฒน์ นายกเทศมนตรีตำบลกุดจิก
อำเภอหาดฉัตร จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.3 นายประครอง สุไผ่โพธิ์ นายกเทศมนตรีตำบลไผ่
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.4 นายเฉลิมศักดิ์ ชมภูเลิศ นายกเทศมนตรีตำบลภูแล่นช้าง
อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.5 นายสมนึก คำรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลนาจารย์
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.6 นายเอกอมร ไพละฮอ นายกเทศมนตรีตำบลบึงวิชัย
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.7 นายพิทักษ์ ศรีรินทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลดอนจาน อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.8 นางพิชญพร ศรีหิรัญ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอภูพาน จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.9 นายธเนษฐ ชันศรีลา ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลเมืองภูพาน อำเภอภูพาน จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.10 นางเพ็ญพรพร อิมแผ้ว ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลภูพาน อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.11 นายจตุรพล อุ่นสถิต นายกเทศมนตรีตำบลหนองสอ
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.12 นายพิเศษ ไชยหนองแซ่ นายกเทศมนตรีตำบลจุมจัง
อำเภอภูพาน จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.13 นายอนุชา สงวนตระกูล นายกเทศมนตรีตำบลร่องคำ
อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.14 นายมตราวิทย์ คำหงษา นายกเทศมนตรีตำบลภูปอ
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.15 นายมงคล สำราญเนตร นายกเทศมนตรี
ตำบลโพนทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.16 นายอัฐพล เจียงวิเศษ นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.17 นายดนุพงษ์ ภูตริ นายกเทศมนตรีตำบลเขาพระนอน
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.18 นายพิมพ์ นันประดิษฐ์ นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขือ
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.19 นายฤทธิรงค์ เสนฤทธิ์ นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเม็ก
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.20 นายฤกษ์รุต ตีประวี นายกเทศมนตรีตำบลนาทัน
อำเภอดงคำมวง จังหวัดกาฬสินธุ์

โดยผู้วิจัยนำเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญต่อผู้ทรงคุณวุฒิทำการคัดเลือกผู้ที่มี
คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

2. ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ หรือ EDR รอบที่ 1

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา
สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์กลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันและแนวโน้มภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มากำหนดคำถามเพื่อนำเสนอ
ที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบ
เนื้อหาสาระ แนวคำถามการสัมภาษณ์และนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง
ที่ผ่าน การแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งก่อนนำไปใช้ ในการสัมภาษณ์ EDR รอบที่ 1
เป็นการสัมภาษณ์ตามวิธีการวิจัยแบบ EFR โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ประสานขอความร่วมมือการเก็บข้อมูล

2.2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บข้อมูล

2.2.3 เตรียมประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า (EDR รอบที่ 1)

คือ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ EFR เพราะเป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ที่สนองตอบต่อ

จุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณและสถานการณ์ของการวิจัยได้ จากนั้นนัดหมายวัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์ และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน

3. ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ซึ่งเป็นเทคนิคการสร้างเครื่องมือโดยเทคนิค เดลฟาย (Delphi) โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผู้วิจัยใช้กรอบความคิด รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ด้วยการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่อยู่ในประเภทเดียวกันเข้าด้วยกัน จัดข้อมูลที่ได้จากการจำแนกตามความคิดของทฤษฎีระบบและทฤษฎีกระบวนการบริหารของ Robbin (1998)

4. ขั้นที่ 4 การสร้างแบบสอบถาม

นำผลการวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลเป็นร่างภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

5. ขั้นที่ 5 การทำ EDFR รอบที่ 2

ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile: I.R.) ของกลุ่มผนวกด้วย คำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาคำตอบใหม่ หรือเป็นการยืนยันคำตอบเดิมที่ได้ให้ไว้ในรอบแรก EDFR รอบที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ของแนวโน้มใดที่มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน (Consensus) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแนวโน้มใดมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น

ไม่สอดคล้องกัน หลังจากวิเคราะห์แบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดและสร้างแบบสอบถามชุดที่ 2 โดยนำแบบสอบถามชุดดังกล่าว ไปพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์

6. ขั้นที่ 6 การเขียนภาพอนาคต

วิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดและมีความสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสรุปเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 3 การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิจัยในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ สุนโยบายและแผนปฏิบัติ ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 2 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 4 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษาจำนวน 4 คน รวมจำนวน 10 คน ซึ่งประกอบด้วย บุคคลดังต่อไปนี้

1. นายสมหมาย อุ้นทะยา นายกเทศมนตรีตำบลคำกาว อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
2. นางกริดา คำเรืองศรี นายกเทศมนตรีตำบลดงมูล อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
3. นายสมปอง มหันตมรรคนายกเทศมนตรีตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นางโสภา พยุงแสนกุล นายกเทศมนตรีตำบลดงสมบุญ อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นางสาวพิกุล แพงพุดม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตำบลหนองแปน
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดกาฬสินธุ์

8. นายวีรวัฒน์ รอดสุข ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลเหนือ
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

9. นางทัศนากุญชร ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

10. นางสมนึก นนทวงศ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลบึงวิชัย
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

จากนั้นผู้วิจัยนำผลการประชุมกลุ่มย่อยสรุปผลการศึกษาภาพอนาคตภาวะ
ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ไปสรุปผลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured interview) ในรอบ
ที่ 1 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดกับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
มีอิสระในการตอบอย่างเต็มที่ มีการวางแผนการสัมภาษณ์ไว้อย่างเป็นขั้นตอน ข้อคำถาม
ที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีโครงสร้างแบบหลวม โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมีประเด็น
ในการสัมภาษณ์ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

1.2 ความคิดเห็นอื่น ๆ

2. แบบสอบถามรอบที่ 2, 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)
ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีทั้งหมด 6 ด้าน โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

2.1 ตอนที่ 1 ข้อทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ
2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ตำแหน่งปัจจุบัน โดยกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi – structured interview) ใช้เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วนำข้อสรุปที่ได้มาวิเคราะห์ (content analysis) เป็นองค์ความรู้ เกี่ยวกับบทบาทในการบริหารจัดการการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.2 นำผลจากการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ในข้อ 1.1 มาสังเคราะห์องค์ความรู้ (content synthesis) แล้วนำผลที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ในการทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อนำไปใช้ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ได้จัดสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ชนิดข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จากงานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาสร้างแบบสอบถาม ภายใต้การแนะนำและคำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2.2 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 คน ตรวจสอบ ด้วยเทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งผลจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.3 ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยวิธีดังต่อไปนี้

1. การสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล พร้อมทั้งบันทึกวิดีโอ เทปบันทึกเสียง ระยะเวลาการสัมภาษณ์ตั้งแต่ 1 – 2 ชั่วโมง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้ ได้ส่งหัวข้อการสัมภาษณ์ ไปก่อนที่จะสัมภาษณ์ และในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ในลักษณะคำถามแบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non – directive open ended)

2. การสอบถาม EDFR รอบที่ 2, 3 การส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ และติดตามผลแบบสอบถามทางโทรศัพท์ โดยผู้วิจัย ดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยจำแนกได้ดังนี้

1. ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกข้อมูลตามกรอบความของการวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในกระบวนการ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ในรอบที่ 2 และรอบ ที่ 3 โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

3.1 ค่ามัธยฐาน จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้นำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายความว่า แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายความว่า แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้มาก

ระดับ 3 หมายความว่า แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายความว่า แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้น้อย

ระดับ 1 หมายความว่า แนวโน้มนั้นมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ค่ามัธยฐาน 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในระดับ มากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในระดับ มาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็น ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในระดับ น้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ พิจารณาจากค่าคะแนนความถี่ที่คิดเป็นร้อยละ (Percentage)

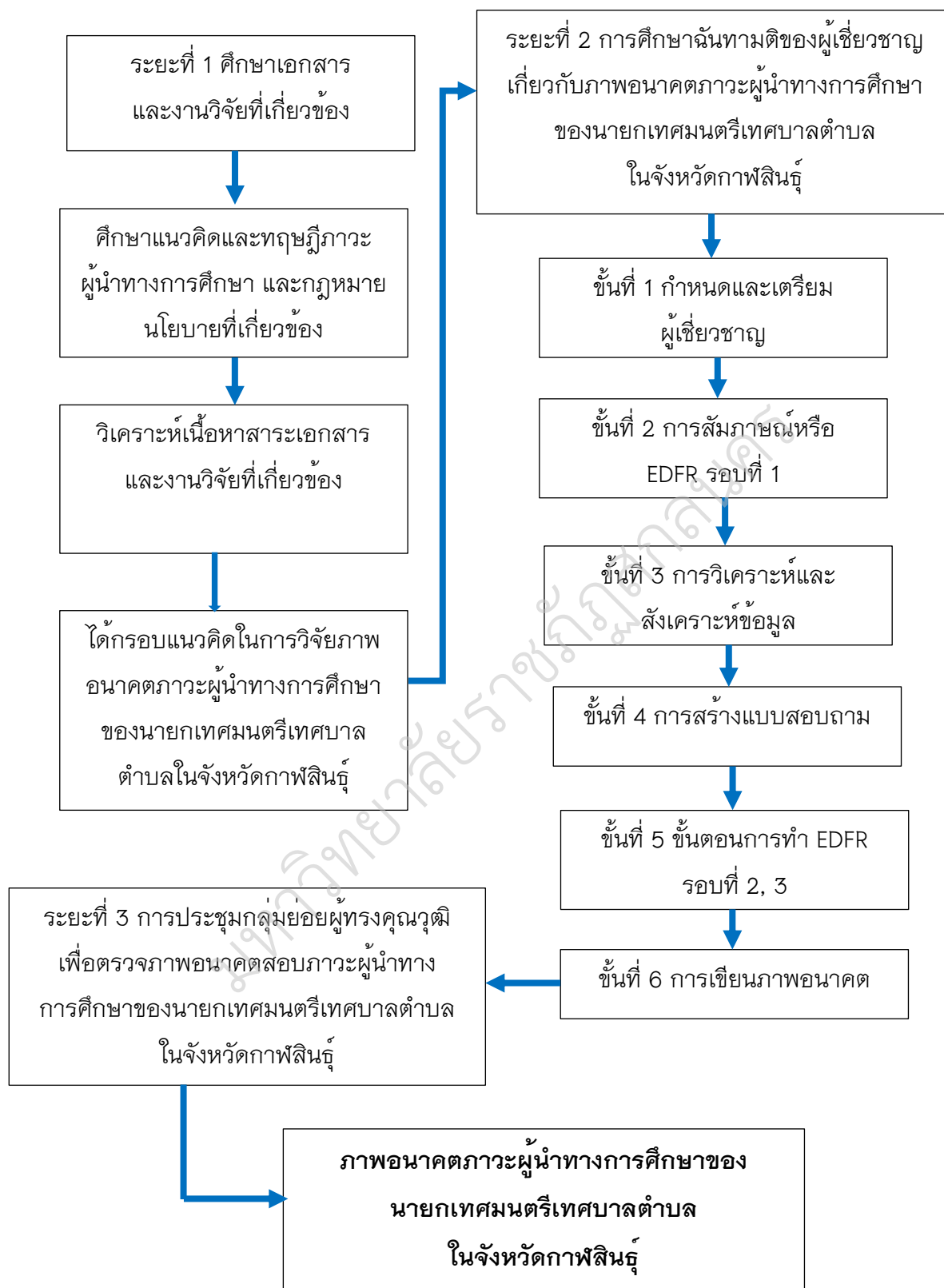
100.00	หมายถึง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์มากที่สุด
90.00 – 99.00	หมายถึง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์มาก
80.00 – 89.00	หมายถึง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ปานกลาง
65.00 – 79.00	หมายถึง ภาพอนาคตที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์น้อย

3.2 ค่าฐานนิยม (Mode: Mo)

เป็นค่าความถี่ของระดับคะแนนจาก 1 – 5 ของแต่ละข้อ ระดับคะแนนใดที่มีค่าความถี่มากที่สุด ถือเป็นค่าฐานนิยมของข้อนั้นในกรณีข้อใดมีความถี่สูงสุดของ ระดับคะแนนเท่ากันและระดับคะแนนนั้นอยู่ติดกันจะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองเป็นฐาน นิยมของข้อนั้น ส่วนกรณีข้อใดความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน และระดับคะแนนไม่อยู่ติดกันจะถือเอาระดับคะแนนทั้งสองนั้นเป็นฐานนิยมของข้อนั้น นำค่าฐานนิยมที่คำนวณได้มาหาค่าสัมบูรณ์ของผลต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม โดยผลต่างต้องไม่เกิน 1 จึงถือว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อนั้นมีความสอดคล้องกัน

3.3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

เป็นค่าที่ได้จากการคำนวณหาความแตกต่างของควอไทล์ที่ 1 และควอไทล์ที่ 3 (Q1 – Q3) ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 แสดงว่าความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ในแต่ละข้อความมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแต่ละข้อไม่สอดคล้องกัน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2546, หน้า 14) การดำเนินการวิจัยทั้ง 3 ระยะ สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย จึงได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษานันทามติจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสภาพนาถภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เป็นไปได้และ

ตอนที่ 3 ผลการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ตารางแมทริกซ์ (Matrix) เพื่อเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างแล้วหาข้อสรุปถึงองค์ประกอบของการจัดการศึกษา โดยมีหลักพิจารณาคัดเลือกว่าองค์ประกอบใดที่มีผู้นำมาศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 50 ขึ้นไปมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษา ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว พบว่า มีองค์ประกอบหลักของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการจัด การศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และ 6) ด้านความร่วมมือ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นไปได้

การวิจัยในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ได้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดและเตรียมผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัยครั้งนี้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) และมีเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำหน้าที่ในการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย

1.1.1 นายสุริยนต์ สุอำนาจ เทศบาลตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.2 นายตรีเนตร แก้วสิมมา เทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.3 นางสาววิภาวี บุญเรือง เทศบาลตำบลกุดลิ้ม อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.4 นายวีระพล ดอนแสง เทศบาลตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1.5 นายพิศณุ งามดี เทศบาลตำบลคำบง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2 ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์การบริหารจัดการด้านการศึกษาในเทศบาลตำบล จำนวน 20 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) เป็นนายกเทศมนตรี / ผู้อำนวยการสำนัก / กองการศึกษา 3) เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษาในเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองหรือเทศบาลนคร ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ยอมรับเช่น ได้รับรางวัลดีเด่นด้านการศึกษา ประกอบด้วย

- 1.2.1 นายสดี ไชยเนตร นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งเก่า
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.2 นายสมชาย พิมพ์พัฒน์ นายกเทศมนตรีตำบลกุดจิก
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.3 นายประครอง สุไผ่โพธิ์ นายกเทศมนตรีตำบลไผ่
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.4 นายเฉลิมศักดิ์ ชมภูเลิศ นายกเทศมนตรีตำบลภูแล่นช้าง
อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.5 นายสมนึก คำรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลนาจารย์
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.6 นายเอกอมร ไพละออย นายกเทศมนตรีตำบลบึงวิชัย
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.7 นายพิทักษ์ ศรีรินทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลดอนจาน อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.8 นางพิชญาพร ศรีหิลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลเหล่าใหญ่ อำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.9 นายธเนษฐ ชันศรีลา ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลเมืองภูผามาศ อำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.10 นางเพ็ญพรรษา อิ่มแก้ว ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เทศบาลตำบลภูผามาศ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.11 นายจตุรพล อุบลิต นายกเทศมนตรีตำบลหนองสอ
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.12 นายพิเศษ ไชยหนองแซ่ นายกเทศมนตรีตำบลจุมจัง
อำเภอภูผามาศ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.13 นายอนุชา สงวนตระกูล นายกเทศมนตรีตำบลร่องคำ
อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 1.2.14 นายมตรวิทย์ คำหงษา นายกเทศมนตรีตำบลภูพาน
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.15 นายมงคล สำราญเนตร นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.16 นายอัฐพล เจียงวิเศษ นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.17 นายคณพงษ์ ภูตรี นายกเทศมนตรีตำบลเขาพระนอน
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.18 นายพิมพ์ นันประดิษฐ์ นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขือ
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.19 นายฤทธิรงค์ แสนฤทธิ นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเม็ก
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.20 นายฤกษ์รุต ดีประวี นายกเทศมนตรีตำบลนาทัน
อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

โดยผู้วิจัยนำเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญต่อผู้ทรงคุณวุฒิทำการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

2. ผลการสัมภาษณ์ หรือ EDFR รอบที่ 1

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิทำการเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มากำหนดประเด็นคำถามเพื่อนำเสนอที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาสาระ แนวถามการสัมภาษณ์ และนำมาปรับปรุงแก้ไข นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้ ในการสัมภาษณ์แบบ EDFR รอบที่ 1 โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2568 – 19 กรกฎาคม 2568 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสัมภาษณ์ในรายประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมงานร่วมมือกันอย่างเต็มที่ โดยสื่อสารเป้าหมายและบทบาทของแต่ละคน

อย่างตรงไปตรงมา พร้อมตัดสินใจอย่างเด็ดขาด เห็นภาพรวมและแนวโน้มในอนาคต เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และปรับเปลี่ยนทัศนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำเช่นนี้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ระยะยาวมากกว่าปัญหาเล็กน้อย มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้จริง และวางแผนระยะยาวอย่างรอบคอบ ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายอย่างมั่นคง ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

“... ผู้นำทางการศึกษาของเทศบาลตำบลควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นอนาคต สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายระยะยาว การที่ทีมงานเห็นภาพรวมและเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยให้การทำงานมีเอกภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างตรงไปตรงมาและชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำควรสามารถอธิบายบทบาท ความรับผิดชอบ และความคาดหวังต่อทีมงานได้อย่างเข้าใจง่าย เพื่อให้ทุกคนมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ลดความสับสนและเพิ่มความร่วมมือในทีม ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 18 มกราคม 2568)

“... ความเด็ดขาดในการตัดสินใจถือเป็นคุณสมบัติสำคัญ ผู้นำต้องสามารถประเมินสถานการณ์ วิเคราะห์ทางเลือก และเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้การทำงานขององค์กรไม่สะดุดและสามารถก้าวไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2568)

“... การเปิดรับความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จากทีมงานและผู้เกี่ยวข้องถือเป็นวิธีที่ช่วยพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ฟังและพร้อมปรับปรุงวิธีการทำงานตามข้อเสนอแนะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและสนับสนุนการเรียนรู้ ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การมองภาพรวมขององค์กรในทุกมิติและการคาดการณ์
แนวโน้มในอนาคตเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปรับกลยุทธ์
ให้เหมาะสม เพื่อรักษาความต่อเนื่องและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ระยะยาวมากกว่าปัญหาเล็ก ๆ
ระหว่างทางช่วยให้ทีมงานรักษาแรงผลักดันและความมุ่งมั่น ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่น
และสนับสนุนทีมให้ก้าวผ่านอุปสรรคไปสู่เป้าหมายใหญ่โดยไม่ย่อท้อ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและ
เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำต้องเข้าใจข้อจำกัดและศักยภาพ
ขององค์กร เพื่อให้โครงการและนโยบายต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้จริงและ
เกิดผลสัมฤทธิ์ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2568)

“... การวางแผนระยะยาวควบคู่กับการมองภาพรวมขององค์กร
ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและมั่นคง การประเมินทรัพยากร เป้าหมาย
และความเสี่ยงล่วงหน้าจะทำให้การดำเนินงานเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมาย
ระยะยาว...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2568)

“... การมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นช่วยให้ผู้นำ
สามารถวางกลยุทธ์ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
การคาดการณ์ทิศทางการพัฒนาและโอกาสใหม่ ๆ ช่วยให้องค์กรไม่ตกยุคและ
มีความยืดหยุ่น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

“... ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปถือเป็นคุณสมบัติสำคัญ ผู้นำที่สามารถปรับวิสัยทัศน์อย่างเหมาะสมจะทำให้องค์กรรักษาความต่อเนื่อง สร้างความยั่งยืน และพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2568)

“... การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ทีมงานเห็นความสำคัญของเป้าหมายร่วมกันช่วยเพิ่มความร่วมมือและความมุ่งมั่น ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจเชิงบวกจะทำให้ทีมงานเต็มกำลังและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2568)

“... การอธิบายบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจนช่วยลดความสับสนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมเข้าใจบทบาทและเป้าหมายที่ต้องไปถึง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2568)

“... การตัดสินใจที่เด็ดขาดของผู้นำมีส่วนสำคัญอย่างมากในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน เพราะเมื่อผู้นำสามารถเลือกแนวทางได้อย่างมั่นใจและชัดเจน ทีมก็จะรู้สึกว่ามีทิศทางให้เดินตามและไม่ต้องกังวลว่าจะเกิดความลังเลหรือสับสนระหว่างทาง ผู้นำจึงจำเป็นต้องประเมินสถานการณ์อย่างรอบด้าน มองทั้งโอกาสข้อจำกัด และผลกระทบที่จะตามมา ก่อนจะตัดสินใจเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดโดยไม่ชักช้าเกินไป ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างตรงจังหวะและมีเหตุผลเช่นนี้จะช่วยให้การทำงานเดินหน้าอย่างต่อเนื่อง ไม่สะดุด และทำให้ทีมเกิดความเชื่อใจในภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2568)

“... การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานช่วยให้องค์กรพัฒนาได้รวดเร็วและตรงตามความต้องการ ผู้นำที่เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ จะช่วยสร้างนวัตกรรมและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2568)

“... การที่ผู้นำสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้อย่างชัดเจน ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เร็วและมั่นใจมากขึ้น เพราะเมื่อทีมเห็นว่าผู้นำเข้าใจสถานการณ์รอบด้าน ก็จะมีทัศนคติที่เชื่อมั่นในผู้นำ มีทิศทางและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ มองว่ามีประเด็นไหนที่อาจกระทบต่อการทำงาน พร้อมทั้งวางมาตรการรองรับไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงานเดินหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ไม่สะดุดแม้เกิดสถานการณ์ไม่คาดคิด ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความมั่นใจให้ทีมและทำให้องค์กรพร้อมปรับตัวอยู่เสมอ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2568)

“... ความมุ่งมั่นของผู้นำที่ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคเล็ก ๆ ระหว่างทางเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทีมรู้สึกมั่นใจและกล้าก้าวต่อไป แม้บางครั้งจะมีปัญหาจุกจิกเกิดขึ้น แต่เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นว่าการมองภาพใหญ่และเป้าหมายระยะยาวสำคัญกว่าเรื่องเล็กน้อย ก็ทำให้ทีมไม่ถอดใจง่าย ๆ ผู้นำที่อดทนและตั้งใจจริงยังกลายเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมเห็นแบบอย่างของการสู้ไม่ถอย จึงช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีพลัง และผลักดันให้ทุกคนพร้อมเดินไปด้วยกันจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2568)

“... การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถปฏิบัติได้จริงช่วยให้ทีมไม่ลอยอยู่บนแนวคิด แต่สามารถลงมือทำได้จริง ผู้นำต้องพิจารณาทรัพยากร ความสามารถของทีม และบริบทขององค์กรอย่างรอบคอบ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2568)

“... การวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ ผู้นำสามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับกลยุทธ์ได้ทันเวลา ทำให้การพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายและเกิดผลยั่งยืน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2568)

“... การมองเห็นแนวโน้มในอนาคตและโอกาสใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้นำวางกลยุทธ์เชิงรุกและเตรียมความพร้อมในการแข่งขัน การวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มช่วยให้องค์กรก้าวนำความเปลี่ยนแปลง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์ 12 กรกฎาคม 2568)

“... การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนไป เป็นสิ่งที่ช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและไม่ติดกรอบจนเกินไป เมื่อผู้นำเปิดใจและพร้อมปรับแนวทางตามสถานการณ์ ทีมงานก็จะรู้สึกว่าการทำงานไม่ตึงเครียดและสามารถหาวิธีใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาได้อย่างคล่องตัว ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับวิสัยทัศน์อย่างเหมาะสมยังช่วยให้องค์กรเดินหน้าได้อย่างมั่นคง เพราะสามารถพัฒนาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา โดยไม่หลุดจากเป้าหมายหลักที่ตั้งไว้ ทำให้การพัฒนาองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์ 19 กรกฎาคม 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิสัยทัศน์ สรุปได้ ดังตาราง 3

[illegible][illegible]

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
3. มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อนำพองค์กรไปสู่เป้าหมาย	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	15	75
4. พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	15	75
5. สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	80

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
6. ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		16	80
7. กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	15	75

ตาราง 3 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
8. สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		16	80
9. มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	15	75
10. สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓		14	70

จากตาราง 3 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลได้ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน 2) อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง
 - 3) มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย 4) พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร 5) สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา 6) ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ 7) กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร 8) สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล 9) มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น 10) สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้
- จึงสรุปประเด็นนี้ว่าเป็น ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านวิสัยทัศน์”

2.2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษา ภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงควรเป็นผู้นำที่กำหนัดการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะด้านดิจิทัลอย่างรอบด้าน ผู้นำจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล พร้อมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ผู้นำยังต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของข้อมูลและทรัพย์สินดิจิทัล โดยกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรและประชาชนการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรก็เป็นอีกหนึ่งทักษะสำคัญ ซึ่งช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านช่องทางดิจิทัลยังเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือที่กว้างขวางและมีพลังมากยิ่งขึ้น ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องพร้อมรับมือกับความท้าทายทางเทคโนโลยีอย่างยืดหยุ่น และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถปรับตัวและเคลื่อนไหวไปพร้อมกับยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นใจ ควบคู่กับการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อผลักดันองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีจรรยาบรรณ และคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

“... ผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ต้องเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแท้จริง เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารในระดับท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง จะช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นระบบและทันสมัยมากขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... การนำเครื่องมือดิจิทัลมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ช่วยให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ผู้นำควรผลักดันให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... องค์กรท้องถิ่นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยด้านข้อมูล ผู้นำต้องเข้าใจความเสี่ยงทางดิจิทัลและกำหนดมาตรการที่รัดกุม เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กร ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2568)

“... การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรยุคใหม่ ผู้นำต้องใช้แพลตฟอร์มให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งเพื่อแจ้งข้อมูลและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านโลกออนไลน์ช่วยเปิดประตูให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ผู้นำควรใช้ช่องทางนี้เพื่อขยายพันธมิตรและยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“... ผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะช่วยให้องค์กรปรับตัวได้รวดเร็ว ความยืดหยุ่นและความกล้าเผชิญสิ่งใหม่ ๆ คือ จุดแข็งสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“... บุคลากรทุกคนต้องมีทักษะดิจิทัลเพียงพอต่อการทำงาน ผู้นำจึงต้องสนับสนุนการอบรมและพัฒนาความรู้ เพื่อให้ทุกคนก้าวทันทิศทางการใหม่ของการจัดการศึกษา ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2568)

“... ผู้นำที่มองภาพรวมของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างรอบด้านจะสามารถวางกลยุทธ์ได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ สิ่งนี้ช่วยให้ทุกหน่วยงานและบุคลากรในองค์กรเข้าใจทิศทางเดียวกัน ไม่สับสนหรือทำงานขัดกัน ผู้นำที่กำหนดแนวทางอย่างชัดเจนยังสามารถสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้จริง เพราะทุกขั้นตอนมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนเป้าหมายร่วมกัน ทำให้การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลไม่ใช่เรื่องยากหรือซับซ้อน แต่เป็นกระบวนการที่ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมและเข้าใจบทบาทของตัวเอง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2568)

“... เทคโนโลยีควรถูกนำมาใช้เพื่อสร้างสรรค์งาน ไม่ใช่เพียงทดแทนงานเดิม ผู้นำต้องส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้เกิดคุณค่าใหม่ต่อการศึกษา ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

“... การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต้องควบคู่กับจรรยาบรรณ ผู้นำต้องกำกับและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ เพื่อป้องกันปัญหาทางสังคมและความเสี่ยงด้านข้อมูล ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2568)

“... ผู้นำที่สามารถมองเห็นเทรนด์เทคโนโลยีล่วงหน้า จะมีความได้เปรียบในการวางทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพราะการคาดการณ์อนาคตช่วยให้เราเตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและวางแผนเชิงดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจว่าทิศทางเทคโนโลยีจะเปลี่ยนไปอย่างไร ทำให้ผู้นำสามารถเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม กำหนดกลยุทธ์ และสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ทันเวลา อีกทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจให้ทีมงาน เพราะทุกคนเห็นภาพรวมและเข้าใจเป้าหมายระยะยาวร่วมกัน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2568)

“... การประยุกต์เทคโนโลยีควรเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ผู้นำต้องเลือกใช้เฉพาะสิ่งที่ตอบโจทย์จริง เพื่อลดความสิ้นเปลืองและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2568)

“... การบริหารแบบดิจิทัลช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการทำงาน ผู้นำที่ใช้ระบบออนไลน์ตรวจสอบงานและรายงานผล จะทำให้ประชาชนเห็นความชัดเจนมากขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2568)

“... ภาพอนาคตผู้นำควรใช้ดิจิทัลในการติดตามผลการดำเนินงานแบบเรียลไทม์ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างแม่นยำและตอบสนองสถานการณ์ได้รวดเร็ว ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2568)

“... การนำข้อมูลดิจิทัลมาใช้วิเคราะห์จะช่วยให้การวางแผนเป็นระบบมากขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจประโยชน์ของข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2568)

“... ผู้นำที่ดีต้องช่วยสร้างทัศนคติที่เปิดรับเทคโนโลยีในองค์กร เพราะวัฒนธรรมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2568)

“... เทคโนโลยีช่วยเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในพื้นที่ ผู้นำควรผลักดันโครงการดิจิทัลเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้สำหรับทุกกลุ่มในชุมชน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, 28 สัมภาษณ์ มิถุนายน 2568)

“... การประชุมออนไลน์และการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรอย่างมาก ผู้นำควรทำให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ เพื่อยกระดับการทำงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2568)

“... ถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการนำดิจิทัลมาใช้ แม้จะเกิดความท้าทายจากระบบใหม่หรือความไม่คุ้นเคยของบุคลากร ก็สามารถพาทีมก้าวผ่านไปได้ด้วยการสื่อสารที่ดีและการให้กำลังใจอย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกมั่นใจและพร้อมร่วมมือกันเดินไปข้างหน้า ผลลัพธ์คือองค์กรที่มีความคล่องตัว ทำงานมีประสิทธิภาพ และพร้อมปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างมั่นคงและยั่งยืน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์ 12 กรกฎาคม 2568)

“... การพัฒนาทางการศึกษาในปัจจุบันไม่อาจแยกออกจากเทคโนโลยีได้อีกต่อไป เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาททั้งด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการสื่อสารในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำที่สามารถผสานเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารได้อย่างกลมกลืน จึงเปรียบเสมือนผู้เปิดประตูให้โอกาสและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเสริมศักยภาพขององค์กร การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม การเข้าใจแนวโน้มทางเทคโนโลยี และการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล ล้วนทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์ 19 กรกฎาคม 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 สังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				14	70
2. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		15	75
3. มีความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	15	75

ตาราง 4 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
4. ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	15	75
5. สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	80
6. พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		16	80

ตาราง 4 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
7. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	15	75
8. กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	15	75
9. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		16	80
10. มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	15	75

จากตาราง 4 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลได้ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือเทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร
- 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 3) มีความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร
- 4) ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 7) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร
- 8) กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล
- 9) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ
- 10) มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม จึงสรุปประเด็นนี้ว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีคุณค่า ผู้นำลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ใช้เหตุผลและความรู้ในการบริหารงาน แต่ยังผสมผสานจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวทางที่แปลกใหม่และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตามสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะความยืดหยุ่นช่วยให้ทีมงานสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจ ผู้นำที่มองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนสามารถมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ตั้งเป้าหมายท้าทายที่เป็นไปได้ และกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจร่วมกัน การคิดริเริ่มและกล้าลงมือทำในสิ่งใหม่ ๆ ช่วยให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การตั้งคำถามต่อแนวทางเดิมและเปิดรับมุมมองที่หลากหลายจากบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

ที่อาจมาจากแหล่งที่ไม่คาดคิดผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาเดิม ๆ แต่จะระดมสมองหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย อีกทั้งยังแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต และสามารถหาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรทำให้ทุกคนกล้าเสนอแนวคิดใหม่ รู้สึกมีส่วนร่วม และพร้อมร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตตั่งผลการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

“... ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ไม่เพียงใช้เหตุผล แต่ยังผสมผสานจินตนาการและความคิดใหม่ ๆ เพื่อสร้างแนวทางที่แปลกแต่มีคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้ทีมงานเห็นทางเลือกใหม่ ๆ ในการพัฒนา ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... การมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจนช่วยให้ผู้นำเห็นโอกาสที่ซ่อนอยู่ซึ่งบางครั้งทีมงานเองก็อาจมองไม่เห็น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบนี้จะสามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายแต่ยังเป็นไปได้จริง ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกอยากร่วมมือ อยากมีส่วนร่วม และมีแรงบันดาลใจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ไม่ใช่แค่ทำงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ทุกคนจะรู้สึกว่าการกำลังสร้างสิ่งที่มีคุณค่าและมีผลกระทบต่อบริษัทขององค์กรไปด้วยกัน ผู้นำแบบนี้จึงไม่เพียงวางแผนอนาคตได้ดี แต่ยังสร้างพลังบวกให้ทั้งทีมก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นใจ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 18 มกราคม 2568)

“... ความกล้าคิดและลงมือทำในสิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องมี เพราะการลองแนวทางที่แตกต่างช่วยให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเปิดช่องทางใหม่ ๆ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2568)

“... การตั้งคำถามต่อแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ เป็นวิธีที่ดีมากในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม เพราะมันเปิดโอกาสให้ทุกคนในที่นี้ได้ตั้งคำถามและท้าทายสิ่งที่เคยทำมา ผู้นำที่กล้าเรียกสิ่งเหล่านี้ออกมา จะทำให้ทีมงานไม่กลัวที่จะคิดนอกกรอบ และลองสิ่งใหม่ ๆ แม้บางครั้งอาจล้มเหลว แต่การทดลองนั้นเป็นก้าวสำคัญสู่ความสำเร็จในอนาคต การสร้างบรรยากาศแบบนี้ทำให้ทีมกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน รู้สึกว่าความคิดของตัวเองมีคุณค่า และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การตั้งคำถามต่อแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ เป็นวิธีกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ผู้นำที่ทำเช่นนี้จะทำให้ทีมงานไม่กลัวที่จะคิดนอกกรอบและทดลองสิ่งใหม่ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การเปิดใจรับฟังมุมมองที่แตกต่างจากทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะบางครั้งไอเดียที่ดีที่สุดอาจมาจากคนที่เราไม่คาดคิด ผู้นำที่ทำแบบนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศให้ทีมงานรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของพวกเขามีค่า และไม่กลัวที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ การฟังอย่างตั้งใจช่วยให้เกิดแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด แม้กับเรื่องที่ซับซ้อนหรือไม่เคยเจอมาก่อน นอกจากนี้ยังทำให้ทีมรู้สึกมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นเจ้าของงาน และพร้อมที่จะร่วมมือกันพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การยืดหยุ่นสูงและพร้อมรับมือความไม่แน่นอน ทำให้ผู้นำสามารถนำทีมผ่านสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมั่นใจ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2568)

“... การไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิมช่วยให้ผู้นำสามารถระดมสมองและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2568)

“... การแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องทำให้ผู้นำสามารถมองเห็นโอกาสและเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

“... การมองความท้าทายเป็นโอกาสช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรอย่างมาก ผู้นำที่มองแบบนี้จะทำให้ทีมงานเห็นว่าปัญหาไม่ได้เป็นอุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการลองสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตัวเอง การเปิดโอกาสให้ทดลองและไม่กลัวความล้มเหลวทำให้ทีมกล้าเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมที่จะปรับปรุงแนวทางการทำงานอยู่เสมอ ผลลัพธ์คือทีมงานจะมีความมั่นใจ มีแรงจูงใจ และมุ่งมั่นสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2568)

“... การคิดสร้างสรรค์ไม่จำเป็นต้องซับซ้อนเสมอไป การหาวิธีแก้ปัญหาแบบง่ายแต่ได้ผลจริง ช่วยให้องค์กรทำงานได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2568)

“... การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมไม่ใช่แค่การขอไอเดียเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่ทุกคนมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่ทำแบบนี้จะช่วยกระตุ้นให้ทีมงานรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขา มีคุณค่า และสามารถนำไปใช้จริง การมีส่วนร่วมเช่นนี้ยังทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้ทีมพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ กล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2568)

“... การที่ผู้นำกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในยุคที่การทำงานด้านการศึกษามust ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การริเริ่มสิ่งใหม่ไม่เพียงช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น แต่ยังเป็นการส่งสัญญาณให้ทีมเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องน่ากลัวเมื่อผู้นำเปิดรับ

แนวคิดใหม่และพร้อมทดลองอย่างเป็นระบบ ทีมงานก็จะกล้าแสดงความคิดเห็นและ
กล้าลองวิธีการใหม่ ๆ มากขึ้น ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร
นอกจากนี้ การทดลองแนวทางใหม่ยังช่วยลดความกลัวของบุคลากร เพราะพวกเขารู้สึก
ว่ามีผู้นำคอยสนับสนุนและยืนอยู่ข้างหลังผลลัพธ์ คือ ทีมงานมีความมั่นใจ เชื่อมั่นใน
ศักยภาพของตนเอง และร่วมมือกันสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ ทำให้บรรยากาศการทำงาน
เป็นไปในทิศทางบวก และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรโดยรวมครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2568)

“... การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่องทำให้บุคลากรมีทักษะและความคิดสร้างสรรค์พร้อมรับมือกับความท้าทาย
ใหม่ ๆ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2568)

“... การฟังความคิดเห็นที่หลากหลายและเปิดกว้างต่อไอเดีย
ใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้นำสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ลดข้อผิดพลาดและเพิ่ม
ประสิทธิภาพ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2568)

“... ผู้นำที่สามารถแปลงปัญหาเป็นโอกาส จะทำให้ทีมงานรู้สึก
อุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถแก้ไขได้และยังสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2568)

“... การสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมกล้าลองสิ่งใหม่ ๆ เป็นหัวใจ
สำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะมันทำให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มและไม่กลัวที่จะ
ทดลองแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่สามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจแบบนี้
จะทำให้ทีมงานมีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในการตัดสินใจ และสามารถ
ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้
ร่วมกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2568)

“... การเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว ช่วยให้ผู้นำปรับปรุงแนวทางการทำงานและสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2568)

“... การคิดนอกกรอบไม่เพียงแต่ช่วยแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว แต่ยังสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและชุมชน ทำให้ทุกคนมองเห็นอนาคตที่กว้างขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์ 12 กรกฎาคม 2568)

“... การสร้างวัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เพราะมันไม่ได้หมายถึงแค่การคิดนอกกรอบเท่านั้น แต่ยังทำให้ทุกคนรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีคุณค่าในงานที่ทำ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแบบนี้ จะช่วยให้ทีมงานพร้อมร่วมมือกัน แบ่งปันไอเดียใหม่ ๆ และไม่กลัวที่จะทดลองสิ่งต่าง ๆ แม้บางครั้งจะล้มเหลวก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ทำให้ทีมมีแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่ม และก้าวไปสู่เป้าหมายระยะยาวขององค์กรอย่างมั่นใจและยั่งยืน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์ 19 กรกฎาคม 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์สรุปได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 สังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1. ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				15	75
2. สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	16	80
3. มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	15	75

ตาราง 5 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	15	75
5. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ		✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	75
6. เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		15	75

ตาราง 5 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
7. มีความ ยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	80
8. ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	14	70
9. แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		16	80

ตาราง 5 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
10. หาทางออกที่สร้างสรรค์ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้น ภายใต้สถานการณ์ ที่หลากหลาย	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	15	75

จากตาราง 5 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปตัวชี้วัด ได้ดังนี้ 1) ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2) สามารถปรับตัว และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 3) มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ 4) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิด และทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 5) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากร คิดนอกกรอบ 6) เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง 7) มีความ ยึดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 8) ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรับมือกับความท้าทาย 9) แสวงหาข้อมูลประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต 10) หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลายจึงสรุปประเด็นนี้ว่าเป็น ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านความคิดสร้างสรรค์”

2.4 ด้านการบริหารจัดการ

ภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ควรมุ่งขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยผู้นำต้องตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดในภาวะวิกฤต พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผลและนำเสนอแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม ควบคู่กับการบริหารทรัพยากร เวลา และงบประมาณอย่างคุ้มค่า ผู้นำต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือ และรักษามนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความเข้าใจร่วมกัน อีกทั้งต้องสามารถปรับตัววิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่ปฏิบัติได้จริง พร้อมนำพาองค์กรให้ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากร มอบหมายงานตามความถนัด ให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม

อย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดการกระบวนการและทรัพยากรเพื่อให้กลยุทธ์ที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังผลการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

“... ผู้นำควรมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจช่วงวิกฤต พร้อมวิเคราะห์สถานการณ์อย่างมีเหตุผล ควบคุมทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เพื่อให้องค์กรเดินหน้าได้อย่างมั่นคง ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... ผู้นำจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจทีมงาน และสร้างความไว้วางใจ พร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นแผนงานที่ทำได้จริง และช่วยให้บุคลากรเห็นเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 18 มกราคม 2568)

“... ผู้นำจำเป็นต้องมีความรอบรู้ด้านการบริหารทรัพยากร และงบประมาณ เพราะการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในด้านการศึกษา มักต้องใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด แต่ต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้นำต้องเข้าใจหลักการจัดสรรงบประมาณ การบริหารต้นทุน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและผู้เรียนอย่างแท้จริงนอกจากนี้ ผู้นำควรมีทักษะในการประเมินปัญหาอย่างถูกต้อง วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง และกำหนดแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ใช่เพียงแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ต้องคิดเชิงระบบและมองผลระยะยาว ด้วยเหตุนี้ การตัดสินใจแต่ละครั้งจึงต้องมีข้อมูลรองรับ และผ่านการพิจารณาอย่างรอบด้าน สุดท้าย ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะเมื่อทีมมีขวัญกำลังใจที่ดี ประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการด้านการศึกษาย่อมเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยครับ ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2568)

“... การปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำต้องยืดหยุ่น มองการณ์ไกล และเตรียมแผนสำรองไว้เสมอ ตลอดจนสนับสนุนให้ทีมงานพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 , สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2568)

“... ผู้นำควรเน้นการสร้างทีมให้แข็งแกร่งด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความสามารถ พร้อมติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด และให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้ทีมงานได้อย่างมั่นใจ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“... ความเด็ดขาดของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญก็จริง แต่ความเด็ดขาดนั้นต้องมาควบคู่กับการรับฟังข้อมูลจากหลายฝ่ายก่อนตัดสินใจ เพราะการบริหารองค์กรทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมาก ทั้งบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ดังนั้นผู้นำไม่ควรตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลด้านเดียว ผู้นำควรวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เจาะลึกปัญหาให้ครบทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบระยะสั้น ระยะยาว รวมถึงความคุ้มค่าเชิงทรัพยากร เมื่อได้ข้อมูลที่รอบด้านแล้วจึงค่อยสรุปแนวทางที่เหมาะสมที่สุด การทำเช่นนี้จะช่วยลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจผิดพลาด และทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากกว่า สำหรับผม ภาวะผู้นำที่ดีจึงไม่ใช่แค่การ “กล้าตัดสินใจ” แต่ต้องเป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีข้อมูลรองรับ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและประชาชนครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การบริหารคนเป็นหัวใจสำคัญ ผู้นำควรเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร สนับสนุนการเติบโต และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายร่วมได้ง่ายขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2568)

“... ผู้นำต้องมีความสามารถในการวางกลยุทธ์เชิงระบบ
ทั้งกำหนดแผนงาน กระบวนการ และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้ทุกขั้นตอนสอดคล้อง
กันและสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2568)

“... ความโปร่งใสและการสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ผู้นำต้อง
อธิบายแนวคิดและเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้ทีมเข้าใจและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน
ลดความสับสนในการดำเนินงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9 , สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

“... ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ
โดยเฉพาะในงานด้านการศึกษา ซึ่งมักมีหลายปัจจัยเกี่ยวข้อง ทั้งบุคลากร ผู้ปกครอง
ชุมชน และทรัพยากรในการบริหาร ดังนั้นผู้นำไม่ควรตัดสินใจจากความรู้สึกหรือความเคย
ชิน แต่ต้องใช้ข้อมูลจริง และเหตุผลทางวิชาการเป็นพื้นฐาน เพื่อให้การตัดสินใจมีความ
ถูกต้อง โปร่งใส และน่าเชื่อถือ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยลดความผิดพลาดและทำ
ให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้ ผมเชื่อว่าผู้นำต้องเป็นผู้ที่
“รับผิดชอบ” ต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี พร้อมยืดหยุ่นยอมรับและ
ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญที่สุด ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน
ทั้งเรื่องวินัย การทำงานอย่างมืออาชีพ และการยึดมั่นในหลักการ เพราะพฤติกรรม
ของผู้นำนั้นส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและการทำงานของบุคลากรในองค์กรครับ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2568)

“... การสร้างความเชื่อมั่นให้ชุมชนและบุคลากรถือเป็นภารกิจ
สำคัญ ผู้นำต้องมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ เข้าถึงง่าย และพร้อมสนับสนุนการทำงาน
อย่างต่อเนื่อง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2568)

“... ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นทิศทางอนาคตของ การศึกษา และแปลงให้เป็นนโยบายเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงติดตามผล ให้เป็นรูปธรรม ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2568)

“... ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ผู้นำต้องกล้าลองสิ่งใหม่ คิดสร้างสรรค์ และพร้อมปรับกลยุทธ์เมื่อจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานมีความทันสมัย และตอบโจทย์ประชาชน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2568)

“... ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยเน้นความรับผิดชอบ ร่วมกัน พร้อมสนับสนุนให้สมาชิกแต่ละคนใช้ศักยภาพให้เต็มที่ และรวมแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2568)

“... การจัดสรรงบประมาณต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ ที่เกิดขึ้นจริง ผู้นำต้องวางลำดับความสำคัญให้ถูกต้อง และตรวจสอบการใช้จ่ายอย่าง โปร่งใส ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2568)

“... ทักษะด้านการสื่อสารเป็นหัวใจของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสื่อสารเชิงบวก ซึ่งไม่ใช่เพียงการพูดให้ฟังดีเท่านั้น แต่คือการใช้ถ้อยคำ ที่ช่วยสร้างพลัง สร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ทีมรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ผู้นำที่สื่อสาร เชิงบวกจะสามารถลดความตึงเครียด กระตุ้นกำลังใจ และทำให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ มากขึ้นผู้นำควรใช้คำพูดที่ชัดเจน จริงใจ และมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาร่วมกัน มากกว่าการ ตำหนิหรือกล่าวโทษ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ก็จะมีแรงขับเคลื่อน ในการพัฒนางานของตนเองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผมมองว่าผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ทีม มีส่วนร่วม ทั้งการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจบางเรื่อง เพื่อให้ทุกคน

รู้สึกเป็นเจ้าของผลงานร่วมกันเมื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพและทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ คุณภาพของการทำงานรวมทั้งบรรยากาศในองค์กรก็จะดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดครับ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2568)

“... ผู้นำต้องมีความสามารถในการคาดการณ์ปัญหา และเตรียมแนวทางรับมือก่อนเกิดเหตุ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและลดผลกระทบต่องค์กร ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2568)

“... การมอบหมายงานที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการบริหารบุคลากร ผู้นำควรประเมินจุดแข็งของแต่ละคน และจัดหน้าที่ให้ตรงความถนัด เพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพสูงสุด ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2568)

“... ผู้นำต้องเปิดใจรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของทีม พร้อมให้คำแนะนำอย่างจริงใจ และช่วยคิดหาทางออกเมื่อมีอุปสรรค เพื่อสร้างความรู้สึกว่าคุณคนไม่ได้ทำงานเพียงลำพัง ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์ 12 กรกฎาคม 2568)

“... บทบาทผู้นำด้านการศึกษาในระดับเทศบาล มีระบบติดตามผลและประเมินกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งครับ เพราะกลยุทธ์ที่วางไว้ แม้จะดีเพียงใด หากไม่มีการตรวจสอบกระบวนการและผลลัพธ์ ก็อาจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งใจไว้ ผู้นำจึงต้องกำหนดเกณฑ์วัดผลที่ชัดเจน ตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะ และวิเคราะห์ว่ามาตรการที่ใช้อยู่นั้นยังเหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค ผู้นำต้องกล้าที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแนวทางทันที เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและลดความสูญเสีย อีกทั้งยังต้องเปิดช่องทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้สะท้อนการทำงานจริงอย่างรอบด้าน ระบบติดตามผลที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้ แก้ไข และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานด้านการศึกษابรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนครับ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์ 19 กรกฎาคม 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ
สรุปได้ดังตาราง 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 สังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านการบริหารจัดการ

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1. สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				16	80
2. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	16	80
3. บริหารจัดการทรัพยากรเวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	14	70
4. สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	16	80

ตาราง 6 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน		✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	75
6. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ เป็นแผนงานที่มีขั้นตอน ปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓		14	70
7. มีความสามารถในการ นำพองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		15	75
8. สามารถพัฒนาศักยภาพ ของทีมงานและมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละคน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			16	80

ตาราง 6 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
9. คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		14	70
10. จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		15	75

จากตาราง 6 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปตัวชี้วัด ได้ดังนี้

- 1) สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต
- 2) มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล
- 3) บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
- 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน
- 6) ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้
- 7) มีความสามารถในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- 8) สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน
- 9) คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยหาทางออกเมื่อเกิดปัญหา
- 10) จัดการกระบวนการ จัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้จึงสรุปประเด็นนี้ว่าเป็น ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านการบริหารจัดการ”

2.5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรโดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของทุกคน พร้อมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและทำตนเป็นแบบอย่างทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม ผู้นำต้องใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและเลือกทางออกที่ดีที่สุด พร้อมบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลนอกจากนี้ ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม ผู้นำต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและสร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการรายงานปัญหา และรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง พร้อมแสดงความเห็นอกเห็นใจเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน

ดังผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

“... ผู้นำต้องเริ่มจากความซื่อสัตย์สุจริต เพราะมันเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจในองค์กร เมื่อผู้นำยึดมั่นในความจริงและปฏิบัติอย่างเท่าเทียม บุคลากรจะเกิดความรู้สึกยุติธรรมและพร้อมทำงานร่วมกัน ผู้นำที่โปร่งใสจะช่วยให้บรรยากาศในองค์กรปลอดภัยต่อการแสดงความคิดเห็นและรายงานปัญหาเชิงจริยธรรมได้อย่างเปิดเผยครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... ผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองทั้งในด้านดีและไม่ดี เพราะมันแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ ผู้นำที่เป็นแบบอย่างจะส่งผลต่อวินัยของทีมงานโดยตรง และเมื่อใช้เหตุผลในการตัดสินใจร่วมกับหลักคุณธรรม องค์กรก็จะเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องและยั่งยืนครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 18 มกราคม 2568)

“... การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้นำต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ทุกคนมีส่วนร่วม ผมเชื่อว่าบรรยากาศที่เปิดกว้างช่วยลดความกลัวและเพิ่มความกล้าในการเสนอความคิดเห็น อีกทั้งยังทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2568)

“... ผู้นำต้องเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าเขาจะมีตำแหน่งหรือพื้นฐานอย่างไร การฟังอย่างตั้งใจทำให้ผู้คนรู้สึกได้รับการยอมรับ และช่วยให้ผู้นำมองเห็นปัญหาในหลายมุมมองมากขึ้น ส่งผลให้การตัดสินใจมีคุณภาพครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การตัดสินใจที่ดีควรตั้งอยู่บนข้อมูล ข้อเท็จจริง และหลักคุณธรรม ผู้นำต้องคิดถึงผลกระทบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช่เพียงผลประโยชน์ชั่วคราว การทำเช่นนี้จะสร้างความเชื่อมั่นให้ทั้งบุคลากรและชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างมากครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การสร้างความไว้วางใจไม่ใช่เรื่องของคำพูด แต่คือพฤติกรรมที่ผู้นำต้องแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้นำปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และรับผิดชอบ ทีมงานจะกล้าแสดงออกมากขึ้นและองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“... ธรรมชาติของกรอบสำคัญที่ทำให้ผู้นำตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเป็นกลาง ผู้นำต้องเปิดพื้นที่ให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะเสียงของทุกคนช่วยให้เห็นภาพปัญหาได้ครบถ้วนมากขึ้น และนำไปสู่ทางออกที่ดีที่สุดครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2568)

“... ผู้นำควรส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกโดยให้รางวัล ความชื่นชม และความยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและรู้สึกปลอดภัย การมีสภาพแวดล้อมที่รายงานปัญหาได้อย่างเปิดเผยจะช่วยป้องกันความผิดพลาดเชิงจริยธรรม ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2568)

“... ผู้นำที่ดีต้องรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ไม่ใช่ฟังเพียงเพื่อให้จบ ๆ ไป การรับฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจช่วยลดความขัดแย้ง และเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำกับบุคลากร ซึ่งนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2568)

“... ความซื่อสัตย์เป็นเสมือนเข็มทิศของผู้นำ เมื่อผู้นำยึดถือความถูกต้องและความโปร่งใส องค์กรจะมีมาตรฐานจริยธรรมที่มั่นคง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาช่วยให้ทุกคนรู้เท่าทันสถานการณ์และร่วมหาทางแก้ไขได้ครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2568)

“... ผู้นำต้องตระหนักว่าแต่ละการตัดสินใจส่งผลต่อผู้คนจำนวนมาก การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ครู หรือประชาชนการยึดหลักจริยธรรมทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกได้รับความเป็นธรรม...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2568)

“... องค์กรที่ดีต้องมีวัฒนธรรมที่สามารถรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้อย่างไม่ต้องกลัว ผู้นำต้องเป็นคนวางรากฐานนี้ โดยใช้นโยบายที่ชัดเจนและการสื่อสารที่เปิดเผย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2568)

“... ผู้นำควรแสดงความรับผิดชอบในทุกสถานการณ์ แม้เมื่อเกิดข้อผิดพลาด การยอมรับความผิดพลาดอย่างจริงใจทำให้ทีมงานมั่นใจในความซื่อสัตย์ของผู้นำ สิ่งนี้ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้บุคลากรเห็นความสำคัญของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2568)

“... การสื่อสารแบบเปิดเผยช่วยลดความคลาดเคลื่อนและทำให้ทีมงานไม่กลัวในการพูดความจริง ผู้นำที่สื่อสารตรงไปตรงมาจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทันท่วงที ทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ...”
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2568)

“... ความเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เพราะเมื่อทุกคนรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จะเกิดความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำที่ไม่เลือกปฏิบัติและเคารพสิทธิของทุกคนจะช่วยลดความขัดแย้งและความไม่พอใจในองค์กร ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพราะบุคลากรจะเห็นว่าองค์กรมีหลักการที่ชัดเจนและสามารถเชื่อถือได้ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2568)

“... ผู้นำควรใช้เหตุผลและหลักการเป็นฐานในการตัดสินใจ โดยต้องวิเคราะห์ผลลัพธ์อย่างรอบด้าน สิ่งนี้ช่วยลดความเสี่ยงและทำให้บุคลากรมองเห็นว่าการตัดสินใจของผู้นำมีความถูกต้องและเป็นธรรมครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2568)

“... ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ต้องสร้างจากการกระทำ ผู้นำที่ซื่อสัตย์และรักษาคำพูดจะได้รับการยอมรับจากบุคลากรอย่างแท้จริง เมื่อเกิดปัญหา ทีมงานก็พร้อมให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2568)

“... ผู้นำควรสร้างพื้นที่เปิดให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี แม้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนหรือเกี่ยวข้องกับจริยธรรม การเปิดโอกาสให้ทุกคนพูดช่วยให้ปัญหาที่อาจถูกมองข้ามได้รับการรับรู้ตั้งแต่เนิ่น ๆ ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงที่ปัญหาจะลุกลามใหญ่โต การสนับสนุนการสื่อสารแบบเปิดยังสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและทีมงาน ทำให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและเหมาะสมต่อองค์กร ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2568)

“... ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ เมื่อตัวบุคลากรไม่ต้องกังวลผลกระทบจากการรายงานปัญหา ก็จะกล้าเปิดเผยข้อบกพร่องและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร สิ่งนี้ช่วยให้ทีมงานสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมแบบนี้ยังเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเชื่อถือได้ ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นครับ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์ 12 กรกฎาคม 2568)

“... การรับฟังอย่างตั้งใจ รับฟังด้วยความเข้าใจไม่ใช่เพียงเพื่อหาข้อแก้ตัว การฟังอย่างลึกซึ้งทำให้ผู้นำมองเห็นรากของปัญหาและนำไปสู่การตัดสินใจที่เที่ยงธรรมและมีมนุษยธรรม...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์ 19 กันยายน 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส”
สามารถสรุปได้ ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 สังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความ ถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1. เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้าง ความไว้วางใจให้กับบุคลากร		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				15	75
2. ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และ เคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ของทุกคน	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		14	70
3. แสดงความรับผิดชอบต่อ การกระทำของตนเอง และทำ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน พฤติกรรมและจริยธรรม		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	15	75

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
4. ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	15	75
5. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	✓	✓		✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	14	70
6. สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		15	75

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความ ถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
7. คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและ ตัดสินใจโดยยึดหลักการ ที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		15	75
8. สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้ง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และภายนอก	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		15	75
9. ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม เชิงบวก และสร้าง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกปลอดภัยในการรายงาน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		16	80

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
10. รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	15	75

จากตาราง 7 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปเป็นตัวชี้วัดได้ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร
- 2) ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน
- 3) แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม
- 4) ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด
- 5) บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- 6) สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม
- 7) คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง
- 8) สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก
- 9) ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- 10) รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจจึงสรุปประเด็นนี้ว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส”

2.6 ด้านความร่วมมือ

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้องค์กรทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น โดยสนับสนุนให้ทีมและแผนกต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง ผู้นำควรเน้นการทำงานร่วมกันข้ามแผนก โดยทำงานเคียงข้างพนักงาน แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเท่าเทียม เคารพความคิดเห็นและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ช่วยสร้างความมั่นใจและความเชื่อใจในทีม ผู้นำควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรช่วยดึงดูดทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน ดังผลการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

“...ผู้นำควรสร้างบรรยากาศให้ทุกแผนกและทีมสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารเปิดเผยและการฟังความเห็นจากทุกฝ่ายทำให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ร่วมกัน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2568)

“... ผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ช่วยให้การดำเนินงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์ 18 มกราคม 2568)

“... ผู้นำควรเน้นการทำงานร่วมกันข้ามแผนกและองค์กร โดยเชิญช่างพนักงานและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สร้างความรับผิดชอบรวมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2568)

“... การแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผยและการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่กระตุ้นให้ทีมงานมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบรวม ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์ 8 กุมภาพันธ์ 2568)

“... ผู้นำควรปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียม และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นรวมถึงความแตกต่างของแต่ละคน การให้คุณค่าแก่ทุกเสียง ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเสียงของเขามีความหมาย และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน

อย่างเต็มที่ สิ่งนี้ไม่เพียงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยุติธรรมและโปร่งใส แต่ยังเสริมสร้างความเชื่อใจระหว่างสมาชิกในทีม ทำให้การทำงานร่วมกันราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การพัฒนาศักยภาพบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรสนับสนุนให้ทีมงานได้เรียนรู้และเติบโต ทั้งด้านทักษะและความมั่นใจในการทำงาน การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนช่วยให้พวกเขารับผิดชอบงานได้เต็มที่ อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือภายในทีม เมื่อบุคลากรทุกคนเติบโตไปพร้อมกัน องค์กรก็สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่ดีอย่างยั่งยืนได้ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2568)

“... การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม การมีส่วนร่วมนี้สร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์ 8 มีนาคม 2568)

“... ผู้นำควรมุ่งสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับทีม ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นช่วยให้การทำงานร่วมกันราบรื่น และเพิ่มความพร้อมในการสนับสนุนกันและกันเมื่อเกิดความท้าทาย ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์ 15 มีนาคม 2568)

“... การเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรช่วยดึงดูดทรัพยากรและความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำควรสร้างช่องทางให้ทีมเข้าถึงเครือข่ายเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์ 9 กันยายน 2568)

“... ผู้นำควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีม เมื่อทุกคนรู้ว่าการทำงานมีความยุติธรรมและข้อมูลเปิดเผย สมาชิกจะรู้สึกปลอดภัยที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และทุกคนพร้อมร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์ 5 เมษายน 2568)

“... ผู้นำควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร การทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว และเพิ่มความสอดคล้องระหว่างแผนกต่าง ๆ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 11, สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2568)

“... การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำควรสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางหรือนโยบายช่วยสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 12, สัมภาษณ์ 10 พฤษภาคม 2568)

“... การทำงานร่วมกันข้ามแผนกและการสนับสนุนทีมอย่างใกล้ชิดช่วยให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน การมีผู้นำที่อยู่เคียงข้างสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีม ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 13, สัมภาษณ์ 24 พฤษภาคม 2568)

“... ผู้นำที่ดีควรแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผยและสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นความคืบหน้าของโครงการหรือปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งนี้ทำให้ทีมงานรับรู้สถานการณ์จริง และสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือเตือนในเรื่องที่อาจก่อปัญหาได้ นอกจากนี้ การฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างตั้งใจยังช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าเสียงของตนมีค่า และพร้อมร่วม

รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานร่วมกัน การสื่อสารเช่นนี้จึงไม่เพียงลดความขัดแย้ง แต่ยังสร้างความเชื่อใจและความร่วมมือที่แข็งแกร่งภายในองค์กรด้วยครับ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 14, สัมภาษณ์ 6 มิถุนายน 2568)

“... ความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้ทีมมีความหลากหลายทางความคิดและแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 15, สัมภาษณ์ 14 มิถุนายน 2568)

“... การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กร ผู้นำไม่ควรเพียงมอบหมายงานอย่างเดียว แต่ต้องเข้าใจความสามารถและความถนัดของแต่ละคน เพื่อจัดงานให้เหมาะสมและท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ ทดสอบความสามารถ และรับผิดชอบงานสำคัญ จะช่วยให้พวกเขาเติบโตทั้งด้านทักษะและความมั่นใจ ซึ่งในระยะยาวจะส่งผลให้องค์กรมีทีมที่เข้มแข็งและสามารถร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 16, สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2568)

“... การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วม ผู้นำควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 17, สัมภาษณ์ 28 มิถุนายน 2568)

“... ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจภายในทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น และพร้อมสนับสนุนกันเมื่อเกิดความท้าทาย การส่งเสริมความร่วมมือเช่นนี้ไม่เพียงช่วยให้โครงการสำเร็จ แต่ยังสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจและความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมายขององค์กร...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 18, สัมภาษณ์ 5 กรกฎาคม 2568)

“... ผู้นำควรเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มศักยภาพของทีมและองค์กร...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 19, สัมภาษณ์ 12 กรกฎาคม 2568)

“...การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน ผู้นำที่สนับสนุน วัฒนธรรมนี้ทำให้ทีมพร้อมเผชิญความท้าทายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน...”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 20, สัมภาษณ์ 19 กรกฎาคม 2568)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือสามารถสรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 สังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้ทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความร่วมมือ

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	14	70
2. ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	15	75
3. เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	14	70

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
4. แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	15	75
5. ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		15	75
6. มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		15	75

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
7. เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		15	75
8. เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้นการทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		15	75

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการสัมภาษณ์	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)																				ความถี่	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
9. เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		16	80
10. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	✓		✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	14	70

จากตาราง 8 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปเป็นตัวชี้วัดได้ ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3) เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ 4) แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 5) ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล 6) มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ 7) เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 8) เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น 9) เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อตั้งทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 10) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นจึงสรุปประเด็นนี้ว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ “ด้านความร่วมมือ”

3. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 20 คน เพื่อรับฟังความเห็นต่อแนวโน้มภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ นั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ได้องค์ประกอบ ทั้งหมด 6 ด้าน 60 ตัวชี้วัดและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ สามารถสรุป ประเด็นการสัมภาษณ์ปรากฏผล ตามตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงองค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดขององค์ประกอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทาง
การศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการ
ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์	1. สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน 2. อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง 3. มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเหมาะสม กับสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย 4. พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร 5. สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้น และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา 6. ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า อย่างไม่ย่อท้อ 7. กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กร ได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร 8. สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กร ได้อย่างกว้างไกล 9. มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้ม ที่จะเกิดขึ้น 10. สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	11. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร 12. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 13. มีความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร 14. ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 15. สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 16. พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 17. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร 18. กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล 19. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ 20. มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์	21. ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 22. สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 23. มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และมีความเป็นไปได้ 24. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 25. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ 26. เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง 27. มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 28. ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย 29. แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต 30. หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ	31. สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต 32. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล 33. บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ 34. สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 35. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน 36. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้ 37. มีความสามารถในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 38. สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน 39. คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา 40. จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้
ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	41. เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร 42. ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน 43. แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม 44. ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
ด้านที่ 5 ด้าน คุณธรรมและ ความโปร่งใส (ต่อ)	45. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล 46. สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้ คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม 47. คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและตัดสินใจ โดยยึดหลักการที่ถูกต้อง 48. สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก 49. ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างสภาพแวดล้อม ที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 50. รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ
ด้านที่ 6 ด้าน ความร่วมมือ	51. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีม และแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 52. ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 53. เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแต่การดูแล หรือสั่งการ 54. แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 55. ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียม ให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล 56. มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	ตัวชี้วัด
ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)	57. เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 58. เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น 59. เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 60. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

จากตาราง 9 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปองค์ประกอบแนวโน้มภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน องค์ประกอบหลักประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และ 6) ด้านความร่วมมือ

4. ผลการทำ EDFR รอบที่ 2 และรอบที่ 3

ผลการศึกษาในขั้นนี้ เป็นการนำเสนอความคิดเห็นถึงความเป็นไปได้ที่มีต่อร่างภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้และค่าความสอดคล้องของภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 รายละเอียดตามตาราง 10 ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ
 อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
 ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์						
1	สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน	5	5	4	1	เป็นไปได้
2	อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาท และความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
3	มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและ เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมาย	5	5	4	1	เป็นไปได้
4	พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและ เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาองค์กร	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
5	สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจ เกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดเวลา	5	5	4	1	เป็นไปได้
6	ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่า อุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ	5	4	4	0	เป็นไปได้
7	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงาน ในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	4	4.5	3.5	1	เป็นไปได้

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
8	สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวม ขององค์กรได้อย่างกว้างไกล	4.5	4.5	3.5	1	เป็นไปได้
9	มีความสามารถในการมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	4	4.5	3.5	1	เป็นไปได้
10	สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้	4.5	4.5	3.5	1	เป็นไปได้

จากตาราง 10 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านวิสัยทัศน์ ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ โดยข้อคำถาม
มีความเป็นไปได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อคำถาม
ที่มีความเป็นไปได้เหล่านี้ ไปสอบถามเก็บข้อมูลรอบที่ 3 ต่อไป

ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ
อนาคต ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล						
11	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือเทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
12	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	5	5	4	1	เป็นไปได้
13	ความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร	5	4	4	0	เป็นไปได้
14	ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4.5	4	.5	เป็นไปได้
15	สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4.5	4	.5	เป็นไปได้
16	พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	5	4	4	0	เป็นไปได้
17	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร	5	5	5	0	เป็นไปได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)						
18	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล	5	4	4	0	เป็นไปได้
19	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ	5	5	5	0	เป็นไปได้
20	มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้

จากตาราง 11 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้
โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อ
คำถามที่มีความเป็นไปได้เหล่านี้ ไปสอบถามเก็บข้อมูลรอบที่ 3 ต่อไป

ตาราง 12 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ
 อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
 ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
 ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

21	ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และความสามารถ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	5	5	4	1	เป็นไปได้
22	สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน	5	5	4	1	เป็นไปได้
23	มีความสามารถในการมองภาพอนาคตของ องค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และ สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความ เป็นไปได้	5	5	4	1	เป็นไปได้
24	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิด และทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
25	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถาม ที่ท้าทายตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ	5	5	4	1	เป็นไปได้
26	เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่าง หลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่า แนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง	5	5	4	1	เป็นไปได้
27	มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความ ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพใน สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	5	5	5	0	เป็นไปได้

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)						
28	ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
29	แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทายเป็นโอกาส ในการเติบโต	5	5	5	0	เป็นไปได้
30	หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหา ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย	4	5	4	1	เป็นไปได้

จากตาราง 12 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้
โดยข้อความมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อ
คำถามที่มีความเป็นไปได้เหล่านี้ ไปสอบถามเก็บข้อมูลรอบที่ 3 ต่อไป

ตาราง 13 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ
 อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
 ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ						
31	สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต	5	5	4	1	เป็นไปได้
32	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล	5	5	5	0	เป็นไปได้
33	บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
34	สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	5	5	5	0	เป็นไปได้
35	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน	5	5	5	0	เป็นไปได้
36	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงาน ที่มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้	5	5	4	1	เป็นไปได้
37	มีความสามารถในการนำพาคอร์ให้ปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว	5	5	5	0	เป็นไปได้
38	สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ของแต่ละคน	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
39	คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา	5	5	4	1	เป็นไปได้
40	จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้	5	5	4	1	เป็นไปได้

จากตาราง 13 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อคำถามที่มีความเป็นไปได้เหล่านี้ ไปสอบถามเก็บข้อมูลรอบที่ 3 ต่อไป

ตาราง 14 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพ อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 2 ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส						
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร	5	5	4	1	เป็นไปได้
42	ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของทุกคน	5	5	5	0	เป็นไปได้
43	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรม และจริยธรรม	5	5	4	1	เป็นไปได้
44	ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด	5	5	5	0	เป็นไปได้
45	บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
46	สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่าง ตรงไปตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดง ความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม	5	5	3.5	1.5	เป็นไปได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)						
47	คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง	5	5	4	1	เป็นไปได้
48	สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในและภายนอก	5	5	4	1	เป็นไปได้
49	ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้าง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัย ในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	5	5	4	1	เป็นไปได้
50	รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญ กับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ	5	5	3.5	1.5	เป็นไปได้

จากตาราง 14 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้
โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อ
คำถามที่มีความเป็นไปได้เหล่านี้ ไปสอบถามเก็บข้อมูลรอบที่ 3 ต่อไป

ตาราง 15 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะ
ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
รอบที่ 2 ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ						
51	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	4	5	4	1	เป็นไปได้
52	ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	5	5	3.5	1.5	เป็นไปได้
53	เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแต่การดูแลหรือสั่งการ	5	5	5	1	เป็นไปได้
54	แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	5	5	5	1	เป็นไปได้
55	ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้
56	มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์รอบที่ 1				สรุปผล
		Mdn	Q3	Q1	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)						
57	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	5	5	5	0	เป็นไปได้
58	เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้นการทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	5	4	1	เป็นไปได้
59	เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	5	5	5	0	เป็นไปได้
60	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	5	5	4.5	.5	เป็นไปได้

จากตาราง 15 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือ ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อคำถามที่มีความเป็นไปได้เหล่านี้ ไปสอบถามเก็บข้อมูลรอบที่ 3 ต่อไป

จากการวิเคราะห์ผลแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งครอบคลุมคำถามทั้ง 6 ด้าน รวมจำนวน 60 ข้อ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในทุกข้อ และเห็นว่า

คำถามทั้งหมดมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ดังนั้นจึงสามารถนำคำถามทั้ง 60 ข้อไปใช้
สอบถามต่อในรอบที่ 3 ได้อย่างครบถ้วน

4.1 ผลการประเมินความเป็นไปได้และค่าความสอดคล้องของภาพ

อนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 รายละเอียดตามตาราง 16 ดังต่อไปนี้

ตาราง 16 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต

ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
รอบที่ 3 ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ รอบที่ 2			สรุปผล
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์					
1	สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน	5	95	1	เป็นไปได้
2	อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาท และความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง	5	95	1	เป็นไปได้
3	มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาด และเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย	5	90	1.5	เป็นไปได้
4	พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและ เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาองค์กร	5	85	1	เป็นไปได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล					
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)					
5	สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	5	95	.5	เป็นไปได้
6	ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทางมีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ	5	90	.5	เป็นไปได้
7	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	5	80	.5	เป็นไปได้
8	สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล	5	95	1	เป็นไปได้
9	มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	5	95	1	เป็นไปได้
10	สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้	5	90	1.5	เป็นไปได้

จากตาราง 16 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิสัยทัศน์ ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ

ตาราง 17 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคต
ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
รอบที่ 3 ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
11	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือเทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร	5	85	1.5	เป็นไปได้
12	มองเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	5	85	1	เป็นไปได้
13	ความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร	5	95	.5	เป็นไปได้
14	ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	90	.5	เป็นไปได้
15	สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	5	80	.5	เป็นไปได้
16	พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	5	90	1	เป็นไปได้
17	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร	5	90	1	เป็นไปได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ รอบที่ 2			สรุปผล
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)					
18	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล	5	95	1	เป็นไปได้
19	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ	5	90	1.5	เป็นไปได้
20	มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม	5	90	1.5	เป็นไปได้

จากตาราง 17 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้โดยข้อคำถาม
มีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ

ตาราง 18 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR)เกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะ
ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
รอบที่ 3 ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์					
21	ใช้เหตุผลการมีจินตนาการ และความสามารถ ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	5	85	1.5	เป็นไปได้
22	สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน	5	85	1	เป็นไปได้
23	มีความสามารถในการมองภาพอนาคตของ องค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และ สามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความ เป็นไปได้	5	95	.5	เป็นไปได้
24	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิด และทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง	5	90	.5	เป็นไปได้
25	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถาม ที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ	5	95	.5	เป็นไปได้
26	เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่าง หลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่า แนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง	5	90	1.5	เป็นไปได้
27	มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือ กับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	5	95	.5	เป็นไปได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)					
28	ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย	5	95	1	เป็นไปได้
29	แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทายเป็นโอกาส ในการเติบโต	5	90	1.5	เป็นไปได้
30	หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหา ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย	5	90	1.5	เป็นไปได้

จากตาราง 18 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้
โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ

ตาราง 19 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR)เกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะ
ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
รอบที่ 3 ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ รอบที่ 2			สรุปผล
		Mdn	PER	IR	
		ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ			
31	สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต	5	95	.5	เป็นไปได้
32	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล	5	95	.5	เป็นไปได้
33	บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	5	95	.5	เป็นไปได้
34	สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	5	95	0	เป็นไปได้
35	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน	5	95	1	เป็นไปได้
36	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอน ปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้	5	95	.5	เป็นไปได้
37	มีความสามารถในการนำพาคณะกรให้ปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่าง รวดเร็ว	5	95	.5	เป็นไปได้
38	สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ของแต่ละคน	5	95	1	เป็นไปได้
39	คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา	5	90	1	เป็นไปได้
40	จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้	5	100	.5	เป็นไปได้

จากตาราง 19 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านการบริหารจัดการ ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้ โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ

ตาราง 20 ค่ามัธยฐาน (Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 3 ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์ รอบที่ 2			สรุปผล
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส					
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร	5	85	1.5	เป็นไปได้
42	ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน	5	85	1	เป็นไปได้
43	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม	5	95	.5	เป็นไปได้
44	ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด	4.5	80	1.5	เป็นไปได้
45	บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	5	85	1.5	เป็นไปได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)					
46	สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่างตรงไป ตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม	5	90	1	เป็นไปได้
47	คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีสวนได้สวนเสียทั้งหมดและตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง	5	90	1	เป็นไปได้
48	สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีสวนได้สวนเสียภายในและภายนอก	4.5	80	1.5	เป็นไปได้
49	ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	5	85	1.5	เป็นไปได้
50	รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ	5	90	1	เป็นไปได้

จากตาราง 20 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ โดยข้อคำถามมีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ

ตาราง 21 คำนวณฐาน (Mnd) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะ
ผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์
รอบที่ 3 ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ					
51	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	5	85	1.5	เป็นไปได้
52	ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	5	85	1	เป็นไปได้
53	เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ	5	95	1	เป็นไปได้
54	แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	5	95	0	เป็นไปได้
55	ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียมให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล	5	95	0	เป็นไปได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์			สรุปผล
		รอบที่ 2			
		Mdn	PER	IR	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)					
56	มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	5	95	1	เป็นไปได้
57	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	5	90	1.5	เป็นไปได้
58	เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้นการทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	90	1.5	เป็นไปได้
59	เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	5	95	1	เป็นไปได้
60	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	5	90	1	เป็นไปได้

จากตาราง 21 พบว่า ข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็น ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือ ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความเป็นไปได้โดยข้อคำถาม มีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ($IR \leq 1.50$) ทุกข้อ

จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ซึ่งมีข้อคำถามจาก ทั้ง 6 ด้าน ทั้งหมด 60 ข้อ พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและมีความเป็นไปได้ทุกข้อคำถาม

ตอนที่ 3 ผลการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

การวิจัยในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อนำเสนอภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 10 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของ 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีบทบาท อำนาจหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายการทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 2 คน 2) กลุ่มที่มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานสนองต่อนโยบาย จำนวน 2 คน 3) กลุ่มผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 2 คน 4) กลุ่มที่เป็นนักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษา จำนวน 2 คน และ 5) กลุ่มที่เป็นผู้ใช้ผลผลิต จำนวน 2 คน มาร่วมประชุมกลุ่มย่อย เพื่อรับฟังผลการศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในวันที่ 14 เดือนมีนาคม 2569 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลห้วยผึ้ง

จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ค่าความสอดคล้อง และฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อผลการศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยกำหนดเกณฑ์ฉันทามติที่ร้อยละ 80 ขึ้นไป (8 ใน 10 คน) ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 ผลการตรวจสอบองค์ประกอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
ด้านวิสัยทัศน์	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
ด้านความคิด สร้างสรรค์	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
ด้านการบริหารจัดการ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
ด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใส	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
ด้านความร่วมมือ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 22 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุด
ต่อองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.00 ทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100)
ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน
มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
1. สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงาน อยากทำงานร่วมกันเพื่อ เป้าหมายร่วมกัน และ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
2. อธิบายและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงาน เข้าใจบทบาทและความ คาดหวังได้อย่างถูกต้อง	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
3. มีความสามารถในการ ตัดสินใจที่เด็ดขาดและ เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย	5.00	0.00	0	100.00	เป็นไปได้
4. พร้อมที่จะรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่างและเปิด กว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา องค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
5. สามารถมองเห็นภาพรวม ขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้น และมีความพร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
6. ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรค เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างทาง	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
7. กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถ นำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้ จริงเหมาะสมกับบริบทของ องค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
8. สามารถวางแผนระยะยาว และมองภาพรวมขององค์กร ได้อย่างกว้างไกล	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
9. มีความสามารถในการ มองเห็นภาพในอนาคต และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
10. สามารถปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนไปได้	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุดต่อตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 24 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์ม ดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
2. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
3. มีความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
4. ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
5. สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
6. พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
7. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
8. กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
9. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
10. มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุดต่อตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 25 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
1. ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
2. สามารถปรับตัวและ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
3. มีความสามารถในการมอง ภาพอนาคตขององค์กรอย่าง ชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ กำหนดเป้า หมายที่ท้าทาย และมีความเป็นไปได้	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
4. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดและทำในสิ่ง ใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
5. ส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมด้วยการตั้งคำถาม ที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับ แนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากร คิดนอกกรอบ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
6. เปิดรับมุมมองและแนวคิด ที่แตกต่างหลากหลาย จากบุคลากรในองค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
7. มีความยืดหยุ่นสูงและ สามารถรับมือกับความ ไม่แน่นอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
8. ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหา แบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมอง และหาหนทางใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับ ความท้าทาย	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
9. แสวงหาข้อมูลและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมองความท้าทายเป็น โอกาสในการเติบโต	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
10. หาทางออกที่สร้างสรรค์ สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้ สถานการณ์ที่หลากหลาย	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุดต่อตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
1. สามารถตัดสินใจได้อย่าง เด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะ วิกฤต	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
2. มีความสามารถในการ วิเคราะห์ปัญหาและหา แนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
3. บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
4. สามารถสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพและส่งเสริมการ ทำงานร่วมกัน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้าง ความเชื่อมั่นและเห็นอกเห็นใจ ผู้ร่วมงาน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
6. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็น แผนงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติ ที่ชัดเจนและเป็นไปได้	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
7. มีความสามารถในการนำพหุองค์การให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
8. สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
9. คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุน ทีม พร้อมทั้งช่วยหาทางออกเมื่อเกิดปัญหา	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
10. จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากรและดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุดต่อตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านคุณธรรมและ
ความโปร่งใส

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
1. เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้าง ความไว้วางใจให้กับบุคลากร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
2. ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและ เคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์ของทุกคน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
3. แสดงความรับผิดชอบต่อ การกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งพฤติกรรมและจริยธรรม	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
4. ใช้เหตุผลและหลัก คุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
5. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
6. สร้างบรรยากาศที่เปิด กว้างและสื่อสารอย่างตรงไป ตรงมา ทำให้คนในองค์กร กล้าแสดงความคิดเห็นหรือ รายงานปัญหาด้านจริยธรรม	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
7. คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และตัดสินใจโดยยึดหลักการ ที่ถูกต้อง	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
8. สร้างความเชื่อมั่นให้กับ ทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และภายนอก	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
9. ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม เชิงบวก และสร้างสภาพ แวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก ปลอดภัยในการรายงาน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
10. รับฟังความคิดเห็นอย่าง ตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุก มุมมอง และแสดงความเห็น ออกเห็นใจ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุดต่อตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ตาราง 28 ผลการตรวจสอบตัวชี้วัดภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความร่วมมือ

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
1. ส่งเสริมให้เกิดการทำงาน ร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่าง ทีมและแผนกรวมถึงสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
2. ให้ความสำคัญกับการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
3. เน้นการทำงานร่วมกันข้าม ขอบเขตขององค์กรและแผนก ต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงาน เคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่ เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
4. แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
5. ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กร อย่างเท่าเทียมให้ความสำคัญ กับความคิดเห็นและ ความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวนผู้ เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ	ผลการ พิจารณา
6. มุ่งเน้นการพัฒนาคน ในองค์กรให้เติบโตและมี ความสามารถ เพื่อให้ทุกคน ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
7. เปิดโอกาสให้สมาชิกใน องค์กรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
8. เน้นการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกันก็จะมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
9. เชื่อมโยงและทำงาน ร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้
10. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความ โปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถ ทำงานได้อย่างราบรื่น	5.00	0.00	10	100.00	เป็นไปได้

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีความเห็นพ้องต้องกันในระดับสูงสุดต่อตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของความคิดเห็นอย่างสมบูรณ์ (ร้อยละ 100) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อตรวจสอบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน เห็นพ้องต้องกันว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน และตัวชี้วัดทั้ง 60 ข้อ มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีของเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีระดับความเห็นพ้องร้อยละ 100 ทุกองค์ประกอบ จึงไม่มีข้อเสนอให้ตัดหรือควรรวมตัวชี้วัด ส่งผลให้คงจำนวนตัวชี้วัดไว้ทั้งสิ้น 60 ข้อ ผลการสนทนากลุ่มครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า โครงสร้างองค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมีความชัดเจน ครอบคลุม และได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างเป็นเอกฉันท์ จึงสรุปได้ว่า สามารถนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดดังกล่าวไปใช้ในการภาพเสนออนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยเชิงอนาคต (Future Research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 การศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เป็นไปได้

ระยะที่ 3 การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ดังรายละเอียดที่จะนำเสนอต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้ ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มี 6 ด้าน 60 ตัวชี้วัด คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด 4) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด และ 6) ด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน ซึ่งผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานเกิดความร่วมมือโดยเน้น

การมีส่วนร่วม การยอมรับคุณค่า และการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีพลัง พร้อมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายและเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพอนาคตร่วมกันและเกิดความภาคภูมิใจในการขับเคลื่อนองค์กร 2) อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ผู้นำควรอธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การทำงานอย่างมีทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน 3) มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและความสำเร็จขององค์กร การตัดสินใจที่ถูกต้องและทันเวลาที่ช่วยลดความเสี่ยง สร้างความเชื่อมั่นให้ทีมงาน และทำให้องค์กรสามารถก้าวผ่านปัญหาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง 4) พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน 5) สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผู้นำควรมองเห็นแนวโน้มและทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อคาดการณ์โอกาสและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 6) ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ ผู้นำควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาวเป็นหลัก มองข้ามอุปสรรคเล็กน้อยที่เกิดขึ้นระหว่างทาง และใช้ปัญหาเป็นบทเรียนในการพัฒนา ความมุ่งมั่นและความอดทนจะช่วยให้องค์กรเดินหน้าสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานไม่ย่อท้อต่อความท้าทาย 7) กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผู้นำควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยสอดคล้องกับบริบทและศักยภาพขององค์กร วิสัยทัศน์ที่เหมาะสมจะช่วยเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และขับเคลื่อน

การทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 8) สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล ผู้นำควรมีความสามารถในการวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อประเมินโอกาสและความท้าทายล่วงหน้า การมองภาพกว้างช่วยให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีความแม่นยำและสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน 9) มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ผู้นำควรมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เพื่อประเมินโอกาสและความท้าทายล่วงหน้า การมีวิสัยทัศน์เชิงพยากรณ์ช่วยให้องค์กรเตรียมความพร้อม วางแผนเชิงกลยุทธ์ และปรับตัวได้อย่างทันสถานการณ์ 10) สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ ผู้นำควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การปรับตัวนี้ช่วยให้องค์กรคงความยืดหยุ่น พร้อมรับมือความท้าทาย และสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร ผู้นำควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ความสามารถนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สนับสนุนการตัดสินใจเชิงข้อมูลและขับเคลื่อนการพัฒนางานองค์กรให้ทันต่อยุคดิจิทัล 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้นำควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กรทำงานได้รวดเร็ว แม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการได้ดียิ่งขึ้น 3) มีความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร ผู้นำควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านดิจิทัลและสามารถกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กรอย่างเหมาะสม การจัดการความปลอดภัยข้อมูลช่วยลดความเสี่ยงต่อการสูญหายหรือถูกละเมิด และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทีมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรใช้เครื่องมือดิจิทัล

ในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งเสริมความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน พร้อมสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและเชื่อถือได้ขององค์กร 5) สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรสร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อเชื่อมโยงบุคลากรและพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร การทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น 6) พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การตอบสนองอย่างทันเวลาและยืดหยุ่นช่วยให้องค์กรรักษาความสามารถในการแข่งขัน ปรับกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม และขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 7) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร ผู้นำควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ การลงทุนในการเรียนรู้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สนับสนุนนวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร 8) กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ผู้นำควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อชี้แนวทางการปรับกระบวนการทำงาน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้าใจร่วมกันในทุกระดับ ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน 9) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ ผู้นำควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมช่วยสร้างความเชื่อถือปกป้องข้อมูล และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่รับผิดชอบ 10) มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ผู้นำควรมองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรอบด้าน และสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร การติดตามเทคโนโลยีช่วยให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์แม่นยำ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้นำควรใช้เหตุผลควบคู่กับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ การผสมผสานความคิดเชิงตรรกะกับนวัตกรรมช่วยให้องค์กรพัฒนาโซลูชันที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความท้าทาย และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
- 2) สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกับผู้นำควรมีความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่แตกต่าง การยืดหยุ่นนี้ช่วยให้องค์กรรับมือกับความท้าทายได้อย่างรวดเร็ว ลดผลกระทบจากความไม่แน่นอน และรักษาประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมาย
- 3) มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้ ผู้นำควรมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้จริง การมองการณ์ไกลเช่นนี้ช่วยชี้แนวทางพัฒนาองค์กร สร้างแรงจูงใจให้ทีมงาน และเพิ่มความพร้อมในการแข่งขันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 4) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดหรือทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความกล้าคิดกล้าทำเช่นนี้ช่วยกระตุ้นนวัตกรรม สร้างโอกาสใหม่ และเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
- 5) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ ผู้นำควรส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมโดยตั้งคำถามท้าทายและตั้งข้อสงสัยต่อแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเช่นนี้ช่วยพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้องค์กรพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
- 6) เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง ผู้นำควรเปิดรับมุมมองและแนวคิดที่หลากหลายจากบุคลากร เพราะเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจเกิดจากแหล่งที่คาดไม่ถึง การยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มความร่วมมือในทีม และช่วยให้องค์กรพัฒนานวัตกรรมอย่างรอบด้าน
- 7) มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ผู้นำควรมีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความสามารถนี้ช่วยให้องค์กรปรับตัวได้ รวดเร็ว ลดผลกระทบจากความท้าทาย และรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

สู่เป้าหมาย 8) ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย ผู้นำไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่พร้อมระดมสมองและหาวิธีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย การเปิดกว้างต่อแนวทางหลากหลายช่วยเพิ่มโอกาสในการค้นหาโซลูชันที่เหมาะสมที่สุดและ ส่งเสริมการพัฒนางานอย่างยั่งยืน 9) แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต ผู้นำควรแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต การมีทัศนคติเช่นนี้ช่วยขยายมุมมอง พัฒนาความสามารถในการตัดสินใจ และสร้างความ ได้เปรียบในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน 10) หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหา ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย ผู้นำควรหาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหา ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย การคิดเชิงนวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถ ปรับตัวได้รวดเร็ว แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความยืดหยุ่น ในการดำเนินงาน

ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต การตัดสินใจที่เด็ดขาดโดยเฉพาะ ในภาวะวิกฤตเป็นสิ่งจำเป็น เพราะช่วยให้องค์กรดำเนินงานต่อไปได้อย่างมั่นคง ลดความ ล่าช้าและความสับสน เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ทีมงานและลดผลกระทบจากสถานการณ์ ฉุกเฉิน 2) มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล ผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผลช่วยให้ องค์กรเข้าใจสาเหตุและผลลัพธ์ของปัญหาอย่างชัดเจน จำเป็นต่อการป้องกันการตัดสินใจ ผิดพลาดจากข้อมูลไม่ครบถ้วน และส่งผลให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ต่อองค์กร 3) บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ลดการสูญเปล่า และเพิ่มความคุ้มค่าในการลงทุน นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงสุด 4) สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ

เพราะช่วยให้สมาชิกทำงานประสานกันอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มผลผลิต อีกทั้งยังเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสำเร็จขององค์กร 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างทีมงานและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมือในการพัฒนานโยบายการศึกษาในชุมชน นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมให้ทีมงานมีแรงจูงใจ พร้อมรับมือกับความท้าทายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต 6) ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นไปได้ จะช่วยให้นโยบายและเป้าหมายขององค์กรถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ทีมงานเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน เพิ่มโอกาสในการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีระบบและต่อเนื่อง 7) มีความสามารถในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างทันเวลา ผู้นำที่มีทักษะนี้ช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่น ปรับกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบาย การบริหารและการพัฒนาบุคลากร 8) สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพเต็มที่ ผู้นำที่ทำเช่นนี้ทำให้องค์กรมีทีมงานที่แข็งแกร่ง มีความเชื่อมั่นในบทบาทของตน และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยหาทางออกเมื่อเกิดปัญหา เป็นการสร้างความมั่นใจและความร่วมมือในองค์กร ผู้นำที่ทำหน้าที่นี้ช่วยลดความสับสนและความกังวลของทีมงาน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น 10) จัดการกระบวนการ จัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการในลักษณะนี้ทำให้นโยบายและเป้าหมายบรรลุผล ลดความสูญเปล่า และสร้างความมั่นคงในการดำเนินงานระยะยาว

ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

1) เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารที่มีคุณธรรม คุณลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในทีม ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มใจและมั่นใจในทิศทางขององค์กร อีกทั้งยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือแก่ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เป็นหลักสำคัญของผู้นำที่มีคุณธรรม คุณลักษณะนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ยุติธรรม ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความร่วมมือในทีม และทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือ ทั้งภายในและต่อชุมชน 3) แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็น แบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม จะช่วยสร้างมาตรฐานคุณธรรมในองค์กร ผู้นำที่ปฏิบัติเช่นนี้เสริมสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้บุคลากร พร้อมสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในคุณค่าที่ดี 4) ใช้เหตุผลและหลัก คุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและเลือกทางออกที่ดีที่สุด การใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้นำสามารถเลือกทางออกที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย การตัดสินใจเช่นนี้เสริมสร้างความยุติธรรม ความเชื่อมั่น และความน่าเชื่อถือในองค์กร ทำให้บุคลากรพร้อมร่วมมือและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ 5) บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึง ความยุติธรรมในการตัดสินใจ ผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักนี้สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร และชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้องค์กรดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 6) สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่าง ตรงไปตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม ผู้นำที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเช่นนี้ทำให้องค์กรตรวจสอบตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันความผิดพลาด และสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์และโปร่งใสในระยะยาว 7) คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง ช่วยให้ผู้นำสร้างความยุติธรรมและความเชื่อมั่นในองค์กร การตัดสินใจเช่นนี้ไม่เพียงลด ความขัดแย้ง แต่ยังส่งเสริมความร่วมมือ และทำให้นโยบายและการดำเนินงานสอดคล้อง กับคุณค่าที่ดีและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร 8) สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายในและภายนอก ช่วยให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการสนับสนุน จากทุกฝ่าย ผู้นำที่ทำเช่นนี้เสริมสร้างความร่วมมือ ความโปร่งใส และความมั่นใจในการ ดำเนินงาน ทำให้นโยบายและโครงการต่าง ๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 9) ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัย ในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถตรวจสอบและแก้ไข ปัญหาได้ทันเวลา ผู้นำที่สนับสนุนลักษณะนี้เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ซื่อสัตย์

โปร่งใส และสร้างความมั่นใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 10) รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและร่วมมือ ผู้นำที่ปฏิบัติเช่นนี้ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า และได้รับการยอมรับ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดที่สร้างสรรค์ และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจขององค์กร

ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ช่วยให้การพัฒนาศึกษาของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เสริมแรงจูงใจ และขับเคลื่อนโครงการเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ช่วยให้งบประมาณและโครงการด้านการศึกษาได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ผู้นำสามารถสร้างความร่วมมือ เชื่อมโยงทรัพยากร และขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กร และแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ ช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างทีม เพิ่มประสิทธิภาพการประสานงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ร่วมมือ ราบรื่น และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีส่วนช่วยสร้างความโปร่งใสและความร่วมมือในองค์กร ผู้นำที่ส่งเสริมลักษณะนี้ทำให้ทีมงานมีส่วนร่วมเต็มที่ในการตัดสินใจ และทำงานอย่างมีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 5) ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียม ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นมิตร ผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้ ส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความไว้วางใจ ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพและพร้อมเผชิญความท้าทายร่วมกัน 6) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถช่วยสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ผู้นำที่ใส่ใจด้านนี้ ทำให้ทุกคนพร้อมร่วมแรงร่วมใจ ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระยะยาว 7) เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเช่นนี้ทำให้ทีมงานมีแรงจูงใจสูงขึ้น และสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน 8) เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำที่สร้างบรรยากาศเช่นนี้ทำให้ทีมมั่นใจในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสนับสนุนกัน และร่วมกันบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน 9) เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรช่วยให้ผู้นำสามารถดึงทรัพยากร ความรู้ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือเช่นนี้เสริมสร้างศักยภาพองค์กร ขยายโอกาส และเพิ่มความยั่งยืนในการบรรลุเป้าหมาย 10) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ผู้นำที่สนับสนุนวัฒนธรรมนี้ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจ กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และสามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และ 6) ด้านความร่วมมือ ซึ่งภาพรวมของทั้ง 6 ด้านสะท้อนถึงแนวโน้มภาวะผู้นำทางการศึกษาสมัยใหม่ที่มีแนวโน้มให้ผู้นำมีความพร้อมทั้งด้าน

สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ จริยธรรม และการบริหารจัดการแบบบูรณาการ เพื่อขับเคลื่อน การศึกษาท้องถิ่นให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลและสอดคล้องกับแนวคิด ภาวะผู้นำทางการศึกษาสมัยใหม่ของ Fullan (2013) ที่เน้น “ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)” และ “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)” โดยผู้นำทางการศึกษาต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990) ที่ระบุว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ แรงบันดาลใจจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและในบริบทของ ประเทศไทย ภาพอนาคตทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรวิภา เซยกลิ้น (2566, หน้า 39) ที่พบว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล” ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี และการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้การจัดการศึกษาเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ทินกร เผ่ากัณฑ์ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565, หน้า 41 – 43) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลพบว่า การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทั้ง 4 ควบคู่ไปกับการ ส่งเสริมทักษะดิจิทัลของบุคลากร โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับเทคโนโลยี และมีการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และงบประมาณอย่างเพียงพอโดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจน สร้างระบบติดตามและประเมินผลการใช้งาน ICT เพื่อนำมา พัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างการรับรู้และร่วมมือ สร้างความเข้าใจ และการยอมรับในการใช้เทคโนโลยีจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อนานาชาติ

จากที่ได้อภิปรายผลในภาพรวมไปแล้วนั้น ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล แยกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการมองภาพรวมองค์กรอย่างกว้างไกล ถ่ายทอด

เป้าหมายให้เกิดแรงบันดาลใจ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติได้จริง ตัดสินใจอย่างเหมาะสม และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ที่มุ่งสร้างทิศทางและแรงจูงใจร่วมกันภายในองค์กรทางการศึกษาสอดคล้องกับ Zaccaro and Banks (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ พบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูดและการกระทำ เพื่อให้เห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้างความไว้วางใจ และการให้ความสำคัญกับผู้อื่น ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 172) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เน้นการสร้างความร่วมมือและเพิ่มอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นำประเภทนี้สามารถทำให้ผู้สนับสนุนเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การนำเปลี่ยนแปลง โดยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าและกำหนดแนวทางการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกระดับขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถสื่อสารยุทธศาสตร์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ มีความเห็นและการปฏิบัติงานที่ตรงกัน การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สมาชิกมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการสร้างช่องทางที่หลากหลายให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดและส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ โดยสรุป ภาพอนาคตด้านวิสัยทัศน์ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้นำท้องถิ่นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ถ่ายทอดได้ชัดเจน มีความมุ่งมั่นและยึดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่นและแนวโน้มการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัดที่สะท้อนความสามารถของผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การสื่อสาร การสร้างเครือข่าย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการคุ้มครองข้อมูลขององค์กร ตลอดจนความสามารถในการกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ด้านดิจิทัลและ

ปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้นำท้องถิ่นในอนาคตจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำทางดิจิทัล (Digital Leadership) ซึ่งไม่เพียงแต่เข้าใจเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยระบบข้อมูล การสื่อสารออนไลน์ และการบริหารจัดการแบบดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการทางการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ โอริณ วัฒนพานิช และอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2568, หน้า 842 – 843) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทันสมัย มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและความเป็นเลิศขององค์กร อีกทั้งยังเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมที่สร้างขึ้นกับสมาชิกในองค์กรให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุป ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของผู้นำที่มีความเข้าใจเทคโนโลยีเชิงลึก สามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยเครื่องมือดิจิทัล สื่อสารและสร้างเครือข่ายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ ซึ่งเป็นทิศทางสำคัญของผู้บริหารยุคใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าผู้นำในอนาคตควรมีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม มองปัญหาในมุมมองใหม่ ๆ กล้าทดลองแนวทางการทำงานที่แตกต่าง และสามารถพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อองค์กร ทั้งยังต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ที่ผสมผสานจินตนาการกับการลงมือปฏิบัติอย่างมีระบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Puccio, Mance และ Murdock (2011) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการคิดอย่างยืดหยุ่น มองเห็นโอกาสจากความท้าทาย และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นร่วมคิดและลงมือทำเพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร โดยสรุป ด้านความคิดสร้างสรรค์ในภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำในยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ เปิดโอกาสให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาการศึกษา มีจินตนาการที่สร้างคุณค่าเชิงนวัตกรรม และสามารถแปลงแนวคิดสร้างสรรค์ให้เกิดผลสำเร็จได้จริง ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำทางการศึกษาที่จะขับเคลื่อนองค์กรท้องถิ่นไปสู่ความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา

ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และการนำพาองค์กรให้ปรับตัวได้ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังรวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การให้คำปรึกษาและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำท้องถิ่นด้านการศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ทางการบริหาร (Managerial Competency) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่สามารถประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ ปรียกร อรุณจินดาตระกูล สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ และอภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ (2560, หน้า 56 – 70) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีสามารถพัฒนาและใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ ธารเดช มหาบุญญานนท์ และคณะ (2562, หน้า 112 – 128) ที่ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ ความร่วมมือในทีม และการจัดการทรัพยากรเชิงสัมพันธ์ในโรงเรียน พบว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจการทำงานเป็นทีม และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยสรุปด้านการบริหารจัดการในภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

ในจังหวัดกาฬสินธุ์ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของผู้นำที่มีทักษะรอบด้าน ทั้งในเชิงการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ที่สามารถนำพาองค์กรการศึกษาในระดับท้องถิ่นให้ปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลการวิจัย ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นั้นสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งประกอบด้วย การตัดสินใจด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความยุติธรรม เปิดเผยข้อมูล สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส โดยเฉพาะในบริบทองค์กรท้องถิ่นซึ่งมีการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระโพบูลย์ พุทธิธำไซ (วงศ์แหวน) (2565, หน้า 27 – 33) พบว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา” มีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน ความเสียสละและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งแสดงว่าผู้นำจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และสามารถส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นได้ โดยสรุป ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้นำทางการศึกษาระดับเทศบาลสรุปได้ว่า ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีชัดเจนด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ ใช้การตัดสินใจและการสื่อสารที่โปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากทีมงานและชุมชน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อความโปร่งใส และเปิดช่องทางให้มีการตรวจสอบ / มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีระบบและแนวปฏิบัติที่รองรับการดำเนินงานอย่างยุติธรรมและไม่มีอคติ ดังนั้น ภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและโปร่งใส จึงถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์กรการศึกษาที่เชื่อถือได้ มีการบริหารบนพื้นฐานของความยุติธรรม และสามารถสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพในระดับชุมชน

ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาพอนาคตของภาวะผู้นำทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น ที่ครอบคลุมด้านความร่วมมือ จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นเช่น “ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นในองค์กร” “สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร” “แบ่งปันข้อมูล รับฟังมุมมอง และร่วมรับผิดชอบผลลัพธ์” “เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม” และ “ประสานเครือข่าย

ภายใน - ภายนอกองค์กร” ตามตัวชี้วัดทั้ง 10 ข้อที่กำหนดไว้ โดยคุณลักษณะเหล่านี้สะท้อนถึงภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaborative Leadership) ที่มุ่งสร้างเครือข่ายการทำงานที่เอื้ออำนวย สร้างความไว้วางใจ และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลุบล ภูมิพัชรไชวงศ์ และคณะ (2566, หน้า 88 - 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ได้แก่ “ความไว้วางใจ (Trust)” “วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)” “การสื่อสาร (Communication)” “การทำงานเป็นทีม (Team Collaboration)” “ความสัมพันธ์ (Relationship)” ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดทั้ง 1 - 10 โดยเฉพาะตัวชี้วัดที่ 3) ข้ามขอบเขตองค์กร 4) แบ่งปันข้อมูล 7) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า ด้านความร่วมมือในภาพอนาคตของผู้นำทางการศึกษาท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องเน้นทั้ง โครงสร้างการทำงานที่เปิดและมีส่วนร่วม, การสร้างสัมพันธ์ที่เชื่อถือได้ระหว่างทุกฝ่ายและการเชื่อมโยงภายใน - ภายนอกองค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาเกิดผลอย่างยั่งยืนในบริบทท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่พึงประสงค์ในอนาคตของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรเป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะ “บูรณาการครบมิติ” คือ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์บริหารจัดการด้วยหลักคุณธรรม และเปิดพื้นที่ให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรและชุมชน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาในระดับท้องถิ่นเป็นไปอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอนาคตตั่งนั้น ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ประกอบด้วยทั้ง 6 ด้านนี้ จึงมีความสอดคล้องกับทั้งแนวคิดทางทฤษฎีและผลการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการภาวะผู้นำทั้งด้าน “สมรรถนะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม” เข้ากับ “คุณธรรม จริยธรรม และความร่วมมือ” เพื่อให้ผู้นำทางการศึกษาท้องถิ่นสามารถทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาที่ตอบสนองต่อบริบทของชุมชน และเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารระดับนโยบาย สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดหลักสูตรในการพัฒนานายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นระดับอื่น ๆ ผู้การเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

1.2 ควรจัดโปรแกรมอบรมสำหรับผู้บริหารเทศบาลด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรม และการบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์ พร้อมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในองค์กร ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ศึกษาเพื่อให้ผลวิจัยมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของบริบทท้องถิ่นหลายรูปแบบ

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแต่ละด้าน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรบุคคล และนโยบายท้องถิ่น

2.3 ใช้การวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพพร้อมกัน

2.4 ติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำหลังการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการเสริมทักษะ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงกลยุทธ์ในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ จิรสังจานกุล และณัฐธนนท์ หงส์วริทธิ์ธร. (2555). ระบบการวิเคราะห์
ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยการวิเคราะห์ความหมายแบบแฝงและการจัด
กลุ่มข้อความ, *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ*, 8(1), 1 – 12.
- กาญจนา แสงสารพันธ์. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *สรุปข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
เข้าถึงได้จาก www.dla.go.th. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ.
- กระทรวงมหาดไทย. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570)*.
กรุงเทพฯ.
- ก้องเกียรติ พวงศรีเคน. (2550). *ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอหัวทะเล จังหวัดนครราชสีมา เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. การศึกษาอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- เกศสุดา โภคานิตย์ และกัฬ หนูยศ. (2560). บทบาทผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น
กรณีศึกษานายองค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ว อำเภอ จังหวัดชัยภูมิ.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, ฉบับพิเศษ 2561, 67 – 76.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*.
(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ขวัญหล้า น้อยนวล, พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์, และสุกัญญา รุจิเมธภาส. (2564). การวิเคราะห์
องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *Journal of Roi
Kaensarn Academi*, 6(7), 176 – 189.
- ขุนทอง สุขทวี และคณะ. (2562). *มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ*,
วารสารวิชาการ, 13(1), 36.

- จงดี เพชรสังคุณ และจุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2563). ทักษะของผู้บริหารกับความ
เป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(3), 576.
- จรงค์ แสนแอ่น และคณะ. (2563). หน้า 89). ระบบการจัดการศึกษาขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย: กรณีศึกษาเทศบาล เมืองแก่งคอย
จังหวัดสระบุรีและเทศบาลนครนครปฐม จังหวัดนครปฐม, *Journal of
Administrative and Management Innovation*, 8(3), 89.
- จันทิมา อัมโภช. (2565). ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการปฏิบัติตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอที และ
องค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุมพล พูนภัทรชีวิน. (2559). *การวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research)*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัลวรรณ จันทลา. (2559). การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ
ในธุรกิจแปรรูปอาหาร. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 9(1), 53 – 60.
- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยมงคล บุญชัย และจรัลวรรณ เขียวน้ำชุม (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, *วารสาร รัชต์ภาคย์*, 15(38), 212.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา และสวิตา อ่อนละออ. (2563).
ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชีย*, 10(1), 108 – 109.

- ชูชาติ พุทธลา. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชลธิชา บัวทอง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงาน
ของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จังหวัดฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร:
ห้างหุ้นส่วน สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุป.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร
บัณฑิตศึกษา, 17(79), 11 – 20.
- ฐิติพร หงส์โต และ สุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. วารสาร
สารสนเทศ, 16(1), 239 – 251.
- ฐิริญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณิชาชัย สวัสดิ์. (2565). เทคนิคการวัดฉันทามติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- ณัฐกานต์ ปิ่นเกสร และมะดาโอะ สุขหลง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 9(1), 107.
- ดวงนภา มกรานุกัณฑ์. (2554). อนาคตภาพอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า
(พ.ศ. 2554 – 2564). วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ดำรงค์ กำเริ้ว. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทศพล ลิทธิโชติ. (2560). *อนาคตภาพการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืนในศตวรรษหน้า* (พ.ศ. 25569 – 2568). วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ทินกร เผ่ากันทะและกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 41 – 43.*
- ธนวัฒน์ โพธิ์รัชต์. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(2), 622.*
- ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา. (2565). *ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมการท้องถิ่น. 8(8), 63 – 80.*
- ธนิดา นามพรม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธารเดช มหาบุญญานนท์และคณะ. (2019). *Responsible Leadership, Teamwork, and School Effectiveness under the Office of the Basic Education Commission, Thailand. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 9(2), 112 – 128.*
- ธีรวัชร แสงจง และคณะ. (2562). *การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 175.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.*

- นัฐธยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณ, 5(1)*, 236.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- น้ำผึ้ง มีคิล. (2559). การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย: การหลีกเลี่ยงมโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง, *Veridian E – Journal, Silpakorn University, 9(1)*, 1256 – 1267.
- บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่, *วารสารวิชาการ มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(2)*, 131 – 141.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2553). *เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญเลิศ พุ่มจิตร์. (2563). *องค์ประกอบบทบาทในการบริหารจัดการการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2)*, 119.
- ปณิณ จันภักดี. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทสนุ ปานพรม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ, *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 10(2)*, 77.
- ปัทมา จันทพันธ์. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล และคณะ (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(2), 56 – 70.
- บวร ปภัสราทร. (2561). การสื่อสารเคลื่อนที่จากยุคที่หนึ่งสู่ยุคที่ห้า มุมมองของพลเมือง
ดิจิทัล = *Mobile communication : From 1G to 5G digital citizen perspective*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปองใจ ปากเมย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพรหมณานิคม จังหวัดสกลนคร. *วารสาร
บัณฑิตศึกษา*. 18(81), 103 – 112.
- พรวิภา เชยกลิ่น. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูปริยัตยาทร จตฺตมโกล / แสนศรีลา. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้วยหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา,
วารสาร มจร เลย์ ปริทัศน์, 3(1), 30.
- พระมหาอำพล ชัยสารและคณะ. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
ความเชื่อมั่นในตนเอง, *Journal of Modern Learning Development*, 7(7), 433.
- พัชรินทร์ ชัยจันทร์ และรัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย. (2562). กลยุทธ์การจัดการศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (A STRATEGY
OF EDUCATIONAL MANAGEMENT IN 21ST CENTURY OF SCHOOLS UNDER
JURISDICTION OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION). เข้าถึงได้จาก
file:///C:/Users/Acer/Downloads/nattapong02,+Journal+editor,+6 -8-14-
3901-3916+21.pdf. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2567.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2562). ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา
บัวบัณฑิต*, 19(4), 169.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิชิต ฤทธิ์จัญญ และคณะ. (2554) “การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 3(1 – 2), 84 – 87.
- พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). *การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4294>. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2567.
- พิสิทธิ์ ทองเลิศ. (2564). *ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล*. เข้าถึงได้จาก <http://huaitikchu.go.th/data> 5341. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.
- ภัทรมาศ ภาวะศิริกุล. (2568). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภูมิพัชร ชัยวงศ์และคณะ. (2566). The Model for Collaborative Leadership Development of School Administrators. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(2), 88 – 103. <https://so03.tci-haijo.org/index.php/IARJ/article/view/283905>.
- มลฤดี สวนดี. (2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: บริษัทเพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ปจำกัด.
- รณิชัย สวัสดิ์ และรัตน์ บัวสนธ์. (2565). การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ. *วารสารศิลปศาสตร์ ราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 4(1), 77.
- รักเกียรติ หงษ์ทอง และ ธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2), 73 – 87.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตนา คนไว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2540.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553.
- _____. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562*. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562.
- _____. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. เล่มที่ 124 ตอนที่ 147. ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2550.
- _____. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40. ลงวันที่ 6 เมษายน 2560.
- รุ่งนภา พรหมภักดี. (2562). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership)*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 5(18), 3.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(38), 225.
- ฤทธิรงค์ เกาฏีระ และคณะ. (2558). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร*. *กำแพงเพชร: รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.

- วงศ์วัช ฤๅมกัน. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสถานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรฤๅม ไรๅมรัตน์. (2567). การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion). เข้าถึงได้จาก www.rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=1329. สืบค้น เมื่อ 15 มีนาคม 2567.
- วสันต์ บัๅวม, สุรัตน์ ดวงชาทม และระพีพรณ รๅยพิลา. (2562). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(27), 107.
- วัชรินทร์ รัตนวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันอิๅบรอฮิม วันอิๅบดุลสามะ. (2567). รูปแบบทักษะการบริหารงานยุคดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิกิพีเดีย. (2567). การสนทนากลุ่ม. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2367.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2562). ชีๅเนะการคิดเชิงนวัตกรรม. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรูๅ, กรุงเทพฯ.
- วินัย ปๅมดำ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ, *Journal of Educational Administration Khon Kaen University*, 11(1), 210 – 220.
- วิรัตน์ ตยางคนนท์. (2559). ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2556 – 2565). ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1), 261 – 271.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- วิไล พินิจพงศ์. (2557). ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก
<http://artdesignqa.blogspot.com/2012/03/blog-post.html>. สืบค้นเมื่อ
11 มีนาคม. 2566.
- ศศิ ศิริพรหมมา. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.
ดุชนิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2560). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Literacy Project). นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2567). อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล. เข้าถึงได้จาก
<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.
- สมพร วัชรภูมิต. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *Journal of Roi Kaensarn
Academi*, 7(4), 415 – 432.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ
ราชการไทย (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555). กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2545).
แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง ภาพการศึกษาไทย
ในอนาคต 10 - 20 ปี. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาวะการศึกษาไทย
ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”.
กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2563). 8 วิธีสร้างความร่วมมือ.
สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2568, จาก <https://phichit1.go.th/>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2566 - 2570. กลุ่มนโยบายและแผน: จังหวัดกาฬสินธุ์.
- สำนักนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). การคิดเชิงนวัตกรรมคืออะไร? (Innovative Thinking).
เข้าถึงได้จาก <https://agtech4otop.nia.or.th/innovation>. สืบค้นเมื่อ
23 มิถุนายน 2567.
- สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น. (2551). แผนพัฒนาการศึกษาองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น”. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย.
- สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุนทร โคตรบรรเทา (2560). ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุบัน มุขระโกษา. (2557). การวิจัยอนาคตด้วย เทคนิค EDFR. ขอนแก่น: สำนักทะเบียน
และประมวลผล มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สุพัตรา ประจง, (2559). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.
วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 3(2), 223 - 224.
- สุมาลย์ ปานคำ และเสรี ชัดเข้ม. (2559). การพัฒนาวิธีการวัดฉันทามติของกลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้ทฤษฎีรีเฟรชในเทคนิคเดลฟายแบบอิเล็กทรอนิกส์.
วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 14(2), 89.

- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). บัญญัติ 10 ประการสู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(12), 6.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2553). *เมื่อโลกไม่ใช่ใบเดิม*. กรุงเทพฯ: สยามเอ็มแอนปีพับลิชชิง.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. (2566). ยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด (พ.ศ. 2566 – 2570) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์และกรอบการประสานโครงการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ.
- อโนชา ทนกล้า และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 481.
- อภิชาติ ตีรสวัสดิ์ชัย. (2558). *อนาคตภาพการอาชีวศึกษาเอกชนไทยในยุคประชาคมอาเซียนระหว่าง พ.ศ. 2558 – 2567*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ สายใจ. (2562). การให้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการ*, 4(2), 1 – 7.
- อัครพันธุ์ คงจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 12(2), 107 – 114.
- อารีย์ น้ำใจดี และพิชญภา ยืนยาว. (2562). “ผู้นำกับการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล” *วารสารงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (กรกฎาคม 2562)*.
- เอกพันธ์ อินทร์ใจเอื้อ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2562). บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของนายกเทศมนตรีในอนาคต. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 799.
- ไอริน วัฒนพานิช และ อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(2), 842 – 873.

- อิวัจ์ เกลาณี. (2562). การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories>. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567.
- Aaron Mhanga Manaseh. (2016). Instructional leadership: The role of heads of schools in managing the instructional programme. *IJELM – International. Journal of Educational Leadership and Management*, 4(1), 30 – 47.
- Activist Laboratory Thailand. (2567). กระบวนการแสวงหาฉันทามติ “ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจเป็นไปได้อย่างไร?”. เข้าถึงได้จาก <https://actlab.protestista.com/consensus-decision-making-options/>. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2567.
- Balasubramanian, R. & Agarwal, D. (2012). Delphi Technique – A Review. *International. Journal of Public Health Dentistry*, 3(2), 16 – 25, 17.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19 – 31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire–5X Short Form*. Redwood City, CA Mind Garden.
- Basadur, M. (2008). *Leading Other to Think Innovatively Together*. Creative: Leadership Journal of The Leadership Quarterly.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. (2010). Management the Dream: Leadership in 21st Century, *Journal of Organization Change Management*.
- Bennis, W., & Townsend, R. (2008). *Reinvention leadership: Strategies to empower the organization*. New York: William Morrow.
- Buddhidhajo (Wongwhaen), P. P. (2022). A Study of Ethical Leadership Compositions for School Administrators. *ASEAN Journal of Religious and Cultural Research*, 5(3), 27 – 33. retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ajrcr/article/view/259262>.

- Cambridge Assessment International Education. (2017). Active learning. Retrieved from <https://www.cambridgeinternational.org/Images/271174-active-learning.pdf>.
- Clark, J. J. (1957). *Outline of Local Government of The United Kingdom*. London. Sir. Issac Pitman and Son, Ltd.
- Daft, R.L. (2008). *New Era of Management. 2 nd ed.* Mason, OH: Thompson South – Western.
- Duickert. (2016). *Digital Leadership: Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy*. Haufe.
- Elliott, T. (2017). *Digital Leadership: A Six-Step Framework For Transformation*. [Online]. from <http://www.digitalistmag.com/author/telliott>. Retrieved November 6, 2018.
- Fullan, M. (2004). *The Development of Transformation Leaders for the Educational Decevtralization*. New York: Document for educators training.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. (1997). *Organizations, Behavior Structure Processes*. International Edition. United States of America: Irwin/McGraw – Hill.
- Gracht, A. H. (2012). Consensus measurement techniques in Delphi studies. *Technological Forecasting and Social Change*, 79(8), 1525 – 1536.
- Hizir Zorlu & Ayla Arseven. (2016). Instructional Leadership Behaviors of School Administrators on the Implementation of Secondary School Curricula. *International Journal of Higher Education*, 5(1), 276 – 291.
- Hollomon, L. P. (1999). Characteristic of the principals centers as context profession development. *Journal of Educational Administration*, 60(3), 605.
- Holloway, William V. (1951). *State and Local Government in the United States*. New York: McGraw – Hill. Kast, F., and J. Rosenzweig
- Jensen, C. (1996). *Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts Berkeley*. Berkeley, CA: McGraw – Hill.

- Johnson, P.L. (1993). *ISO 9000 Meeting the New International Standard*. Singapore: McGraw – Hill.
- Lisa Brolund. (2016). Student Success Through Instructional Leadership. *BU Journal of Graduate Studies in Education*, 8(2), 42 – 45.
- Montagu, Harris G. (1984). *Comparative Local Government*. Great Britain: William Brendon and Son.
- Nelson, D.L. and J.C. Quick. (1997). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Changes*. St. Paul, MN: West.
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in the Age of Industry 4.0. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 404 – 412.
- Puccio, G. Murdock, M. and Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skills that drivechange*. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Qi Lin. (2022). *The relationship between distributed leadership and teacher innovativeness: Mediating roles of teacher autonomy and professional collaboration*. Faculty of Education, East China Normal University, Shanghai, China.
- Ramita Satchawannakul. (2024). Visionary Leadership สร้างวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำ. เข้าถึงได้จาก <https://www.escaplan.com/th/escaplans-philosophy-th/escaplans-core-philosophy-th/blogs-visionary-leadership/>. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts Controversies and applications*. 8 th ed. New Jersey: Prentice. Hall International.
- Robson, William A. (1953). “*Local Government*,” in *Encyclopaedia of Social Science*, Vol. X. New York: The Macmillan Company.
- Semeo Voltech. (2002). *Using Delphi technique in assessing needs for VTET*. Retrieved April 13, 2019, form http://www.votech.org.gn/virtual_lib/programmer/R/.

- Thomas T. (1971). "The Delphi Technique.", *Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development*, Monterey, California. (May 1971), 3 – 5.
- Valeria, E., Bernd, M., Mateus, G., Holger, K., & Henrique, R. (2020). *Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0*. 17 th Global Conference on Sustainable Manufacturing. doi: 10.1016/j.promfg.2020.02.167.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสิทธิโชค เนตรรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นายสาริกา อุทร์ักษ์ นายกเทศมนตรีตำบลกุดหว้า อำเภอกุฉินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์
5. นายรุ่งอนันต์ ศิลวิชัย นายกเทศมนตรี ตำบลคำม่วง อำเภอคำม่วง
จังหวัดกาฬสินธุ์

๒
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อคัดเลือกตัวแทนผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม
เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายสุริยนต์ สุสำนาจ นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
2. นายตรีเนตร แก้วสิมมา นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
3. นางสาววิภาวี บุญเรือง นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลกุดสิม อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นายวีระพล ดอนแสง นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลคำบง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
5. นายสังคม ศรีโคตร นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลหนองกุงศรี อำเภอนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล

ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 20 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายสดีใส ภูเนตร นายกเทศมนตรีตำบลกุงเก่า เทศบาลตำบลกุงเก่า
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
2. นายสมชาย พิมพ์พันธ์ นายกเทศมนตรีตำบลกุดจิก เทศบาลตำบลไผ่
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
3. นายประครอง สุไผ่โพธิ์ นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ เทศบาลตำบลไผ่
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นายเฉลิมศักดิ์ ชมภูเลิศ นายกเทศมนตรีตำบลภูแล่นช้าง
ตำบลภูแล่นช้าง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
5. นายสมนึก คำรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลนาจารย์ เทศบาลตำบลนาจารย์
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
6. นายเอกอมร ไพลอ นายกเทศมนตรีตำบลบึงวิชัย เทศบาลตำบลบึงวิชัย
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
7. นายพิทักษ์ ศรีรินทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลดอนจาน
อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
8. นางพิชญพร ศรีหสิง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลเหล่าใหญ่
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
9. นายธนเชษฐ ชันศรีลา ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลเมืองภูผินารายณ์
อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
10. นางเพ็ญพรรษา อิมแผ้ว ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลภูดิน
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
11. นายจตุรพล อุณหิตย นายกเทศมนตรีตำบลหนองสอ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์
12. นายพิเศษ ไชยหนองแซ่ นายกเทศมนตรีตำบลจุมจัง อำเภอภูผินารายณ์
จังหวัดกาฬสินธุ์
13. นายอนุชา สงวนตระกูล นายกเทศมนตรีตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ
จังหวัดกาฬสินธุ์

- | | |
|--------------------------|---|
| 14. นายมตราวิทย์ คำหงษา | นายกเทศมนตรีตำบลภูโป อำเภอมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 15. นายมงคล สำราญเนตร | นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง อำเภอมืองกาฬสินธุ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 16. นายอัฐพล เจียงวิเศษ | นายกเทศมนตรีตำบลดงสิง อำเภอกมลาไสย
จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 17. นายอนุพงษ์ ภูตริ | นายกเทศมนตรีตำบลเขาพระนอน อำเภอยางตลาด
จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 18. นายพิมพ์ นันประดิษฐ์ | นายกเทศมนตรีตำบลนามะเขือ อำเภอสหัสขันธ์
จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 19. นายฤทธิรงค์ เสนฤทธิ | นายกเทศมนตรีตำบลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก
จังหวัดกาฬสินธุ์ |
| 20. นายฤกษ์รุต ดีประวี | นายกเทศมนตรีตำบลนาทัน อำเภอดำม่วง
จังหวัดกาฬสินธุ์ |

รายนามผู้เข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบภาพอนาคต
ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลห้วยผึ้ง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสมหมาย อุ้นทะยา นายกเทศมนตรีตำบลคำกาว อำเภอหนองกุงศรี
จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นางกรिता คำเรืองศรี นายกเทศมนตรีตำบลดงมูล อำเภอหนองกุงศรี
จังหวัดกาฬสินธุ์
5. นายสมปอง มหันตมรรค นายกเทศมนตรีตำบลแซงบาดาล อำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์
6. นางโสภา พยุงแสนกุล นายกเทศมนตรีตำบลดงสมบูรณ์ อำเภอท่าคันโท
จังหวัดกาฬสินธุ์
7. นางสาวพิกุล แพงพุดไสย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตำบลหนองแปน
อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
8. นายวีรวัฒน์ รอดสุขโข ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลเหนือ
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
9. นางทัศนากุญชร ภูโหลสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
10. นางสมนึก นนทวงศ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลบึงวิชัย
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๒๓



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

๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๐๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๙ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑

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

๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาหม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๙ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๒๓

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

๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสิทธิโชค เมธีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโนนจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๙ ๐๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๒๓



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

๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสาธิตา อุทวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๐๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๒๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายรุ่งนันทน์ ศิลวิชัย

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๕ ๐๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๕๒



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

๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์
เรียน นายสุริยนต์ สุสำนาจ

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๕๒



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

๓๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน นายตรีเนตร แก้วสิมมา

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๒

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

๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน นางสาววิภาวี บุญเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๐๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๒

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

๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน นายวีระพล ดอนแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๕ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๒

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

๓๖ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์
เรียน นายสังคม ศรีโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมหาชัย
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๙ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๗

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

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๙ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๗

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

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นายสมหมาย อุ่นทะเยา

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๙ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นางภริดา คำเรืองศรี

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๗

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

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นายสมปอง มั่นสมรรถ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๕ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นางโสภา พยุงแสนกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๕๐๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาวม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน – เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๕ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นางสาวพิกุล แพงพูน

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

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นายวิวัฒน์ รอดสุโข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปรัชญาดุฎิบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๗

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

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นางทัศนีย์ ภูโทสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๑๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงขาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๐๕๔ ๐๒๖๕



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๗

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

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา

เรียน นางสาวนิก นนทวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๖๓๒๒๕๐๓๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประชุมตรวจสอบภาวะผู้นำทางการศึกษา เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสาน วัน - เวลา ในการประชุมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๐๕๔ ๐๖๖๕

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. 031/2568

IEC NO. HE68-026

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษหน้าของนายกเทศมนตรี เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์
(Educational Leadership for the Next Decade of Mayors Municipality in Kalasin Province)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

ผู้ร่วมโครงการวิจัย : ไม่มี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. แบบขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 เมษายน 2568
2. แบบฟอร์มโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 เมษายน 2568
3. ประวัติผู้วิจัย ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2568
4. แบบแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อน ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2568
5. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
(สำหรับการสัมภาษณ์) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 เมษายน 2568
6. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
(สำหรับอาสาสมัครอายุ 18 ปีขึ้นไป) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 เมษายน 2568
7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2568

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบเร็ว (Expedited Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

รับรอง ณ 21 เมษายน 2568

วันหมดอายุ 20 เมษายน 2569

รายงานความก้าวหน้า ทุก 12 เดือน

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบศึกษาเอกสาร

เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นและประมวลข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประกอบการวิจัยเรื่อง ภาพภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามของการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อสกุล
- 1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- 1.3 ตำแหน่ง.....สถานที่ทำงาน.....
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน.....
- 1.5 สถานที่สัมภาษณ์.....
- 1.6 วันที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....ถึง.....

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามการสัมภาษณ์

2.1 ท่านคิดว่าลักษณะภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าการแสวงหาและนำแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาทางการศึกษาที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมโดนนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าลักษณะของผู้นำที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.4 ท่านคิดว่าลักษณะของผู้นำที่สามารถสื่อสารและโน้มน้าวให้ทุกฝ่ายเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.5 ท่านคิดว่าลักษณะของภาวะผู้นำที่สามารถสร้างความไว้วางใจและความสามัคคีในองค์กรควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2.6 ท่านคิดว่าในฐานะผู้นำ ท่านมีวิธีการเลือกใช้หรือประเมินเทคโนโลยีใหม่ ๆ ใด ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือทีมงานในหน่วยงานของท่าน

.....

.....

2.7 ตามประสบการณ์ของท่านเห็นว่า ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา
ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีลักษณะอย่างไร

.....
.....

2.8 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย

นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษา

รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ประธานที่ปรึกษา

ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม

กรรมการที่ปรึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องนี้ มีความประสงค์เพื่อศึกษาภาพอนาคต
ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 6 ด้าน
คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์
4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส 6) ด้านความร่วมมือ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความมี 5 ระดับ
ดังนี้

5 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้มาก

3 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย

1 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้
รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอน

นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() ระหว่าง 10 – 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. ตำแหน่ง

() นายกเทศมนตรี

() ผู้อำนวยการสำนัก

() ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ตาราง 29 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์					
1	สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน				
2	อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ตรงไปตรงมาเพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง				
3	มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาด และเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำพ้องค์กรไปสู่เป้าหมาย				
4	พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร				
5	สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา				
6	ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ				
7	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความ เหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)

8	สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวม ขององค์กรได้อย่างกว้างไกล				
9	มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคต และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น				
10	สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้				

ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

11	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร				
12	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร จัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
13	ความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้อง ทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร				
14	ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				
15	สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)					
16	พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				
17	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร				
18	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล				
19	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ				
20	มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม				
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์					
21	ใช้เหตุผลการมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
22	สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน				
23	มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)					
24	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง				
25	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทาย ตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ				
26	เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง				
27	มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา				
28	ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย				
29	แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต				
30	หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความ			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เหมาะสม			
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ					
31	สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต				
32	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล				
33	บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ				
34	สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน				
35	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน				
36	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอน ปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้				
37	มีความสามารถในการนำพองค์กรให้ปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว				
38	สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ของแต่ละคน				
39	คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา				
40	จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส					
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร				
42	ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของทุกคน				
43	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรม และจริยธรรม				
44	ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด				
45	บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล				
46	สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่าง ตรงไป ตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดง ความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม				
47	คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งหมดและตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง				
48	สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในและภายนอก				
49	ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้าง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัย ในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)					
50	รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ				
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ					
51	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร				
52	ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน				
53	เนนการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ				
54	แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น				
55	ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียม ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล				

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)					
56	มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ				
57	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น				
58	เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้นการทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
59	เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
60	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น				



สำหรับสอบถามรอบที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องนี้ มีความประสงค์เพื่อศึกษาภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส 6) ด้านความร่วมมือ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้มาก

3 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย

1 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอน

นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() ระหว่าง 10 – 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. ตำแหน่ง

() นายกเทศมนตรี

() ผู้อำนวยการสำนัก

() ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ตาราง 30 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์							
1	สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงาน ร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคน เห็นภาพเดียวกัน						
2	อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่าง ชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงาน เข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้ อย่างถูกต้อง						
3	มีความสามารถในการตัดสินใจ ที่เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย						
4	พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร						
5	สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร ที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น					เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เป็นจริง					
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
6	ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาว มากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไป ข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ						
7	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมา ปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับ บริบทขององค์กร						
8	สามารถวางแผนระยะยาวและมอง ภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล						
9	มีความสามารถในการมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น						
10	สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยน ไปได้						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		เป็นจริง					
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล						
11	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบท ขององค์กร						
12	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร จัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
13	ความเข้าใจและกำหนดมาตรการ เพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูล ขององค์กร						
14	ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอก องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
15	สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทาง ดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ						
16	พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิด จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)							
17	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและ ความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร						
18	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การ เปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล						
19	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ						
20	มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้ อย่างเหมาะสม						
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์							
21	ใช้เหตุผล การมีจินตนาการและ ความสามารถในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ						
22	สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการ ทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)						
23	มีความสามารถในการมองภาพอนาคต ขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาส ใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมาย ที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้						
24	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้า ที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
25	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการ ตั้งคำถามที่ท้าทายตั้งข้อสงสัยกับ แนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้น ให้บุคลากรคิดนอกกรอบ						
26	เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่าง หลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจ มาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง						
27	มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือ กับความไม่แน่นอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		เป็นจริง					
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)							
28	ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่ จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย						
29	แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทาย เป็นโอกาสในการเติบโต						
30	หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหา ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ ที่หลากหลาย						
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ							
31	สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต						
32	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล						
33	บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ						
34	สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น					เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		เป็นจริง					
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)							
35	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน						
36	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้						
37	มีความสามารถในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว						
38	สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน						
39	คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา						
40	จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้						
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส							
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		เป็นจริง					
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)							
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร						
42	ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน						
43	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม						
44	ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด						
45	บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล						
46	สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม						
47	คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใส (ต่อ)							
48	สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายในและภายนอก						
49	ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกและ สร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก ปลอดภัยในการรายงานพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม						
50	รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ						
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ							
51	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่าง ราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร						
52	ให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน						

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)							
53	เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแต่การดูแลหรือสั่งการ						
54	แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น						
55	ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียม ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล						
56	มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโต และมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ						
57	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น						

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)						
58	เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์ แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกันก็จะมี ประสิทธิภาพมาก						
59	เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่าย ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุด						
60	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความ ร่วมมือ ความโปร่งใส และความ ไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถ ทำงานได้อย่าง						



สำหรับสอบถามรอบที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องนี้ มีความประสงค์เพื่อศึกษาภาพอนาคต
ภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ใน 6 ด้าน
คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์
4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส 6) ด้านความร่วมมือ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เกณฑ์การให้คะแนนข้อความมี 5 ระดับ
ดังนี้

5 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้มาก

3 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย

1 หมายถึง มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้รวมทั้ง
จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ กรุณาตอบ
แบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอน

นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() ระหว่าง 10 – 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

4. ตำแหน่ง

() นายกเทศมนตรี

() ผู้อำนวยการสำนัก

() ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ตาราง 31 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์							
1	สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยาก ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคน เห็นภาพเดียวกัน						
2	อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่าง ชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมงาน เข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้ อย่างถูกต้อง						
3	มีความสามารถในการตัดสินใจที่ เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย						
4	พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิด ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา องค์กร						
5	สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กร ที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)							
6	ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาว มากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่น ที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ						
7	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมา ปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสม กับบริบทขององค์กร						
8	สามารถวางแผนระยะยาวและมอง ภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล						
9	มีความสามารถในการมองเห็นภาพ ในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น						
10	สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนไปได้						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)							
11	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทของ องค์กร						
12	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร จัดการและปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						
13	ความเข้าใจและกำหนดมาตรการ เพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูล ขององค์กร						
14	ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสาร กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						
15	สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทาง ดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)						
16	พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						
17	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กร						
18	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล						
19	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง สร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ						
20	มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กร ได้อย่างเหมาะสม						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์							
21	ใช้เหตุผล การมีจินตนาการ และ ความสามารถในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ						
22	สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน						
23	มีความสามารถในการมองภาพ อนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความ เป็นไปได้						
24	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และ กล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						
25	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการ ตั้งคำถามที่ท้าทายตั้งข้อสงสัยกับ แนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้ บุคลากรคิดนอกกรอบ						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิด สร้างสรรค์ (ต่อ)						
26	เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่าง หลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจาก แหล่งที่คาดไม่ถึง						
27	มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือ กับความไม่แน่นอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา						
28	ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความ ท้าทาย						
29	แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทาย เป็นโอกาสในการเติบโต						
30	หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหา ที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ ที่หลากหลาย						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ							
31	สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต						
32	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไข อย่างมีเหตุผล						
33	บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ						
34	สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน						
35	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน						
36	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่ มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้						
37	มีความสามารถในการนำพาคณะกร ให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว						
38	สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถของแต่ละคน						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)							
39	คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา						
40	จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้						
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส							
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร						
42	ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน						
43	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)							
44	ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการ ตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่ผู้ เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด						
45	บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล						
46	สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้คน ในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือ รายงานปัญหาด้านจริยธรรม						
47	คำนึงถึงผลกระทบต่ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียทั้งหมดและตัดสินใจ โดยยึดหลักการที่ถูกต้อง						
48	สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายในและภายนอก						
49	ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างสภาพ แวดล้อมที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยในการ รายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 5 ด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)							
50	รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นนอกเหนือใจ						
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ							
51	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่าง ราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร						
52	ให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน						
53	เน้นการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขต ขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับ พนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแล หรือสั่งการ						
54	แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟัง มุมมองของทุกคน และร่วมกัน รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความ ร่วมมือ (ต่อ)						
55	ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่าง เท่าเทียม ให้ความสำคัญกับความ คิดเห็นและความรู้สึกของทุกคนและ เคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล						
56	มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้ เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ						
57	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการ มีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของทีมและมีความรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น						
58	เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์ แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกัน ก็จะมีประสิทธิภาพมาก						

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	โอกาสจะเกิดขึ้น เป็นจริง					เหตุผล ประกอบ (ถ้ามี)
		5	4	3	2	1	
	ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษา ของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความ ร่วมมือ (ต่อ)						
59	เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่าย ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด						
60	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความ ร่วมมือ ความโปร่งใส และความ ไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถ ทำงานได้อย่าง						

ภาคผนวก จ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 32 ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายก เทศมนตรีเทศบาลตำบล
ในจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์					
1	สร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานอยากทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายร่วมกัน และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นภาพเดียวกัน				
2	อธิบายและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนตรงไปตรงมาเพื่อให้ทีมงานเข้าใจบทบาทและความคาดหวังได้อย่างถูกต้อง				
3	มีความสามารถในการตัดสินใจที่เด็ดขาดและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำพองค์กรไปสู่เป้าหมาย				
4	พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร				
5	สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้น และมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา				
6	ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ในระยะยาวมากกว่าอุปสรรคเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างทาง มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ				
7	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในองค์กรได้จริงเหมาะสมกับบริบทขององค์กร				
8	สามารถวางแผนระยะยาวและมองภาพรวมขององค์กรได้อย่างกว้างไกล				

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)					
9	มีความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น				
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
10	สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้				
11	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือ เทคโนโลยี และแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กร				
12	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
13	ความเข้าใจและกำหนดมาตรการเพื่อปกป้องทรัพย์สินดิจิทัลและข้อมูลขององค์กร				
14	ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
15	สร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)					
16	พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				
17	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร				
18	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล				
19	ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ				
20	มองแนวโน้มและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม				
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์					
21	ใช้เหตุผลการมีจินตนาการ และความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ				
22	สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน				
23	มีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีความเป็นไปได้				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)					
24	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และกล้าที่จะคิดและทำในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลง				
25	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทายตั้งข้อสงสัยกับแนวทางปฏิบัติเดิม ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรคิดนอกกรอบ				
26	เปิดรับมุมมองและแนวคิดที่แตกต่างหลากหลายจากบุคลากรในองค์กร โดยเชื่อว่าแนวทางที่ดีที่สุดอาจมาจากแหล่งที่คาดไม่ถึง				
27	มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา				
28	ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ แต่จะระดมสมองและหาหนทางใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับความท้าทาย				
29	แสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต				
30	หาทางออกที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 4 ด้านการบริหารจัดการ					
31	สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในภาวะวิกฤต				
32	มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขอย่างมีเหตุผล				
33	บริหารจัดการทรัพยากร เวลา และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ				
34	สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน				
35	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน				
36	ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นแผนงานที่มีขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้				
37	มีความสามารถในการนำพองค์กรให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว				
38	สามารถพัฒนาศักยภาพของทีมงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส					
39	คอยให้คำปรึกษาและสนับสนุนทีม พร้อมทั้งช่วยเหลือทางออกเมื่อเกิดปัญหา				
40	จัดการกระบวนการจัดสรรทรัพยากร และดำเนินการตามกลยุทธ์ที่วางไว้				
41	เป็นผู้นำที่ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความจริง และสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร				
42	ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพในสิทธิศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน				
43	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านพฤติกรรมและจริยธรรม				
44	ใช้เหตุผลและหลักคุณธรรมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และเลือกทางออกที่ดีที่สุด				
45	บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล				
46	สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ทำให้คนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นหรือรายงานปัญหาด้านจริยธรรม				
47	คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และตัดสินใจโดยยึดหลักการที่ถูกต้อง				

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)					
48	สร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก				
49	ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก และสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม				
50	รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ให้ความสำคัญกับทุกมุมมอง และแสดงความเห็นอกเห็นใจ				
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์					
ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ					
51	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นระหว่างทีมและแผนกรวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร				
52	ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน				
53	เนนการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตขององค์กรและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารจะทำงานเคียงข้างกับพนักงาน ไม่ใช่เพียงแค่การดูแลหรือสั่งการ				

ข้อที่	รายการ	ระดับความเหมาะสม			เหตุผลประกอบ (ถ้ามี)
		+1	0	1	
ภาพอนาคตภาวะผู้นำทางการศึกษาของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่ 6 ด้านความร่วมมือ (ต่อ)					
54	แบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย รับฟังมุมมองของทุกคน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น				
55	ปฏิบัติต่อสมาชิกในองค์กรอย่างเท่าเทียม ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความรู้สึกของทุกคน และเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล				
56	มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กรให้เติบโตและมีความสามารถ เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ				
57	เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น				
58	เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจในทีม เมื่อความสัมพันธ์แน่นแฟ้น การทำงานร่วมกันก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
59	เชื่อมโยงและทำงานร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดึงทรัพยากรและความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
60	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจ เพื่อให้แนวทางนี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น				

ตาราง 33 การวิเคราะห์ตรวจสอบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
35	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
40	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
50	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม (reliability) แต่ละด้าน

ข้อ ที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ ที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ ที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1		ด้านที่ 3		ด้านที่ 5	
1	0.67	21	0.82	41	0.44
2	0.44	22	0.86	42	0.44
3	0.40	23	0.79	43	0.77
4	0.37	24	0.86	44	0.78
5	0.42	25	0.81	45	0.81
6	0.87	26	0.73	46	0.65
7	0.87	27	0.71	47	0.66
8	0.49	28	0.84	48	0.51
9	0.77	29	0.76	49	0.67
10	0.47	30	0.69	50	0.61
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96		ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96		ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93	
ด้านที่ 2		ด้านที่ 4		ด้านที่ 6	
11	0.65	31	0.66	51	0.64
12	0.62	32	0.62	52	0.45
13	0.69	33	0.66	53	0.58
14	0.67	34	0.62	54	0.71
15	0.82	35	0.66	55	0.64
16	0.71	36	0.73	56	0.45
17	0.78	37	0.71	57	0.58
18	0.55	38	0.68	58	0.71
19	0.64	39	0.76	59	0.70
20	0.66	40	0.67	60	0.70
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95		ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96		ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94	

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)



ภาพประกอบ 5 การประชุมกลุ่มย่อย



ภาพประกอบ 5 การประชุมกลุ่มย่อย (ต่อ)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายไชยสิทธิ์ อุดรพิมพ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 พฤษภาคม 2500
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7 หมู่ที่ 6 ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้าราชการเกษียณ / ประกอบธุรกิจส่วนตัว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2516	ม.ศ.3 โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2518	ป.กศ.ต้น วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2520	ป.กศ.สูง วิทยาลัยพลศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2522	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาพลศึกษา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2545	ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2569	ปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2523	อาจารย์ 1 โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2526	อาจารย์ 1 โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2541	อาจารย์ 2 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2550	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
พ.ศ. 2562	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลห้วยผึ้ง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดกาฬสินธุ์