



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

กฤติยา อินธิแสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
กฤติยา อินธิแสน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE GUIDELINES OF I THE VUCA WORLD LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
KRITTIYA INTISAEN

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

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กฤติยา อินธิแสน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสงเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อวันที่ 27 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฌลาภิบาล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรตรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่เอื้อเฟื้อส่งเสริม สนับสนุน และกรุณาให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนะทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ศิษยานุศิษย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ของผู้วิจัย บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อันดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

กฤติยา อินธิแสน

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	กฤติยา อินธิแสน
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลากบง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 335 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.82–0.93 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.64–0.94 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความชัดเจน และความห่วงใย โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ

ด้านความเข้าใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) และด้านความชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) และด้านความห่วงใย ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเอาใจใส่ 2) การจัดระบบให้เรียบง่าย 3) การสร้างวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ 5) การมอบอำนาจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน วิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความชัดเจน ความห่วงใย

TITLE	The Guidelines of I the VUCA World Leadership Development of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Krittiya Intisaen
ADVISORS	Dr. Suphirun jantarak Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to construct the guidelines of the VUCA world leadership development of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample group of the study consisted of 335 participants included school administrators and teachers, who were selected using simple random sampling. The instruments used in data collection were a 5-level rating scale questionnaire, which the part of current condition indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminant power index ranged between 0.82–0.93 and reliability index was at 0.99, whereas and the spart of desirable conditions indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discriminant power index ranged between 0.64–0.94 and reliability index was at 0.99, and a t questionnaire of guideline development. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Need Index (PNI_{modified})

The findings were as follows.

1. The VUCA world leadership components of school administrators comprised four components, namely vision, understanding, clarity, and agility. The components showed the highest level of appropriateness.

2. The current condition of the VUCA world leadership of school administrators, in overall, was at moderate level, and desirable condition, in overall, was at the highest level.

3. The results of the assessment of the need for VUCA world leadership of school administrators showed that the highest needs were understanding ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) and clarity ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$), followed by vision ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) and agility ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$), respectively.

4. The guidelines for VUCA world leadership development of school administrators consisted of five aspects, namely 1) empathy, 2) simplification, 3) creating a vision, 4) communicating the vision and 5) delegation of authority.

Keywords: Leadership in the VUCA World, Vision, Understanding, Clarity, Agility

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน	15
ความหมายของยุคโลกผันผวน	15
ความหมายของภาวะผู้นำ	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน	19
วิสัยทัศน์	22
ความเข้าใจ	31
ความชัดเจน	37
ความไว้วางใจ	43
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน	48
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	50
ความหมายของความต้องการจำเป็นและความหมายของการประเมินความ ต้องการจำเป็น	50
ความหมายของความต้องการจำเป็น	50
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	52
ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	53
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	62
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	63
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุค โลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	67
ระยะที่ 3 ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	78
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	87
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุค โลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	89
ตอนที่ 3 ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	102

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	115
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
สรุปผลการวิจัย	128
อภิปรายผลการวิจัย	132
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	138
ภาคผนวก	148
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	149
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	155
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	159
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	193
ประวัติย่อของผู้วิจัย	202

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ...	21
2 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์	25
3 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจ	33
4 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความชัดเจน	38
5 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ	44
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
7 แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลา ที่ดำเนินการ ผลที่ได้รับ	84
8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	87
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม	91
11 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์	93
12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ	96
13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความว่องไว	100
15 ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม	102
16 ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ	104
17 ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน	107
18 ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์	109
19 ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความว่องไว	113
20 การพัฒนาเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปหาแนวทางพัฒนา	115
21 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก ผันผวน ด้านความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการเอาใจใส่	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก ผันผวน ด้านความชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการจัดระบบ ให้เรียบง่าย	119
23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก ผันผวน ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์	120
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก ผันผวน ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อย การสื่อสารวิสัยทัศน์	121
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก ผันผวน ด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อย การมอบอำนาจ	123
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	194

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	22
3 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์	26
4 องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจ	33
5 องค์ประกอบย่อยของความชัดเจน	39
6 องค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ	45
7 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียว	55
8 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่	56
9 ระยะการวิจัย	83

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนของโลกสมัยใหม่หรือที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งหมายถึงโลกที่มีสถานการณ์ความไม่แน่นอนซับซ้อนเห็นได้ชัด สาเหตุใหญ่เกิดจากการเติบโตของเทคโนโลยีที่ส่วนหนึ่งส่งผลให้มีการแข่งขันกันสูงมีการได้เปรียบเสียเปรียบกันเกือบทุกส่วนของโลกโดยคำว่า “VUCA” มีที่มาจาก 4 คำดังนี้ V คือ Volatility การเปลี่ยนแปลงง่ายหรือเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสิ่งต่าง ๆ U คือ Uncertainty การที่ไม่มีอะไรหรือสภาพการณ์อะไรที่คงที่ตายตัวแน่นอน C คือ Complexity ความซับซ้อนซับซ้อนสับสนวุ่นวายของสังคมรอบตัวเราทำให้เราไม่รู้ว่าอะไรเกิดขึ้นและ A คือ Ambiguity ความคลุมเครือกำกวมไม่ชัดเจนของเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในสภาพแวดล้อม (ทศพาณี ทศิธร, 2562, หน้า 27–28) สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา (2562, หน้า 1) กล่าวว่า เรากำลังเดินทางไปสู่สภาพใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม VUCA เป็นโลกที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนี้ Namprom (2019, online) กล่าวว่า VUCA World เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง พลิกผันอย่างรวดเร็ว VUCA World ถือว่าเป็น The New Normal หรือเป็นสภาวะปกติแบบใหม่ของโลกที่ผู้คนในสังคมจำเป็นต้องหาเทคนิค วิธีการหรือเครื่องมือในการอยู่กับ VUCA World ให้ได้ เพื่อให้ทันหรือนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเข้าถึงโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามาด้วยการสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบต่องานสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ อย่างไม่อาจคาดการณ์ได้ สำหรับภาคการศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน จึงจำเป็นจะต้องปูพื้นฐานการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมายจะต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจะเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม ผู้นำช่วยนำให้องค์กรปฏิบัติงานตามภารกิจและในขณะเดียวกันก็จะช่วยสร้างพลัง และแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง (เทือน ทองแก้ว และคณะ, 2550, อ้างถึงใน ยุพิน กระต่ายทอง, 2557, หน้า 17)

ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่กำลังจะกลายเป็นยุคโลกผันผวนในขนาดและภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากกับผู้บริหารดังเหตุผลดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค VUCA ต้องมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเปิดใจและใจกว้างพอที่จะยอมรับต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะการใช้ชีวิตหรือศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้ ปรับตัวทักษะการสร้างและทักษะการทำงานเลี้ยงตัวเองได้ ผู้นำองค์กรต้องดำเนินการตามพันธกิจและความรับผิดชอบของแต่ละองค์กร มุ่งไปในทิศทางเดียวกันในโลกของ VUCA ต้องพร้อมตั้งรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีการวางแผนเตรียมไว้สำหรับจัดการในโลก VUCA ซึ่งอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ผู้นำองค์กรจึงต้องมีความคล่องตัวตลอดจนถึงมีภูมิคุ้มกันเพียงพอที่จะรับมือกับสถานการณ์ในยุค VUCA World ได้ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561, หน้า 450)

สอดคล้องกับทัศนะของจอร์จยูท พุทธรักษาพิทักษ์ (2564, หน้า 22) ที่ว่า ปัจจุบันผู้นำของแต่ละองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการรับมือให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งจำเป็นต้องจัดทักษะสำคัญของผู้นำมาใช้แทบทุกกระบวนการ หรือการปรับแผนกลยุทธ์ให้สามารถรับมือกับวิกฤติที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิดแต่สามารถสร้างขึ้นได้ เป็นเรื่องที่เรียนรู้และฝึกฝนได้ การเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึงในยุคปัจจุบัน ยุคโลกเปลี่ยนหรือยุคโลกป่วน (Disruptive World) ทำให้เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation)

เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่บางสิ่งบางอย่างต้องหายไป เพราะโลกเปลี่ยนทุกวินาที จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวน ของสังคมโลกสมัยใหม่จากสิ่งที่เราเคยเข้าใจ เคยเป็น และเคยชิน ทำให้เกิดความซับซ้อน คาดเดาสถานการณ์ไม่ได้จึงทำให้เกิดการฝึกฝนเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และการจัดระเบียบ ใหม่ทางสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนและรวดเร็ว (Giles, 2018, Online) ซึ่งกลไกของภาครัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่สอดคล้องหรือไม่สามารถรับมือกับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการ บริหารองค์กรได้แก่ การใช้ทักษะความสามารถรวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพประกอบ กับการใช้อำนาจอิทธิพลด้วยความเป็นธรรมของผู้นำเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและ จูงใจให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้นำในการ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์และธิดา กมลรุ่งเรือง, 2560, หน้า 91)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผัน ผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา สภาพจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา และหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาภาวะ ผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด

3. ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำวิจัย
2. ทราบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และนำไปจัดลำดับหาความต้องการจำเป็น
3. ทราบลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถนำความ

ต้องการจำเป็นที่สำคัญมาวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
อย่างมีระบบ เพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการบริหารสถานศึกษา
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกผันผวน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร

1. ผู้ให้ข้อมูล

- 1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางด้านการศึกษา วิชญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำ
กว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางด้านการศึกษา วิชญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศ
การศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
ทางด้านการศึกษา วิชญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำ
กว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4
องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)
- 1.2 ความเข้าใจ (Understanding)
- 1.3 ความชัดเจน (Clarify)

1.4 ความว่องไว (Agility)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล

ในระยะนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ

1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา วิชฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้วเสร็จ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้กลุ่มในการทดลอง ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 20 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน

เมื่อทดลองกับกลุ่มทดลองแล้วเสร็จ นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,538 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,356 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 335 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 205) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 225 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์

- 2.1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์
- 2.1.2 การสร้างวิสัยทัศน์
- 2.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.1.4 ความมุ่งมั่น

2.2 ความเข้าใจ

- 2.2.1 การเอาใจใส่
- 2.2.2 เปิดใจ
- 2.2.3 ความอยากรู้อยากเห็น

2.3 ความชัดเจน

2.3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย

2.3.2 การตระหนักรู้

2.3.3 การคิดเชิงระบบ

2.4 ความโปร่งใส

2.4.1 การตัดสินใจ

2.4.2 การพัฒนานวัตกรรม

2.4.3 การมอบอำนาจ

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan, (1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 191) จำนวน 335 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2551, หน้า 205) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 225 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้ให้ข้อมูล

1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ

ปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 คีษานีเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศ การศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอน ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย

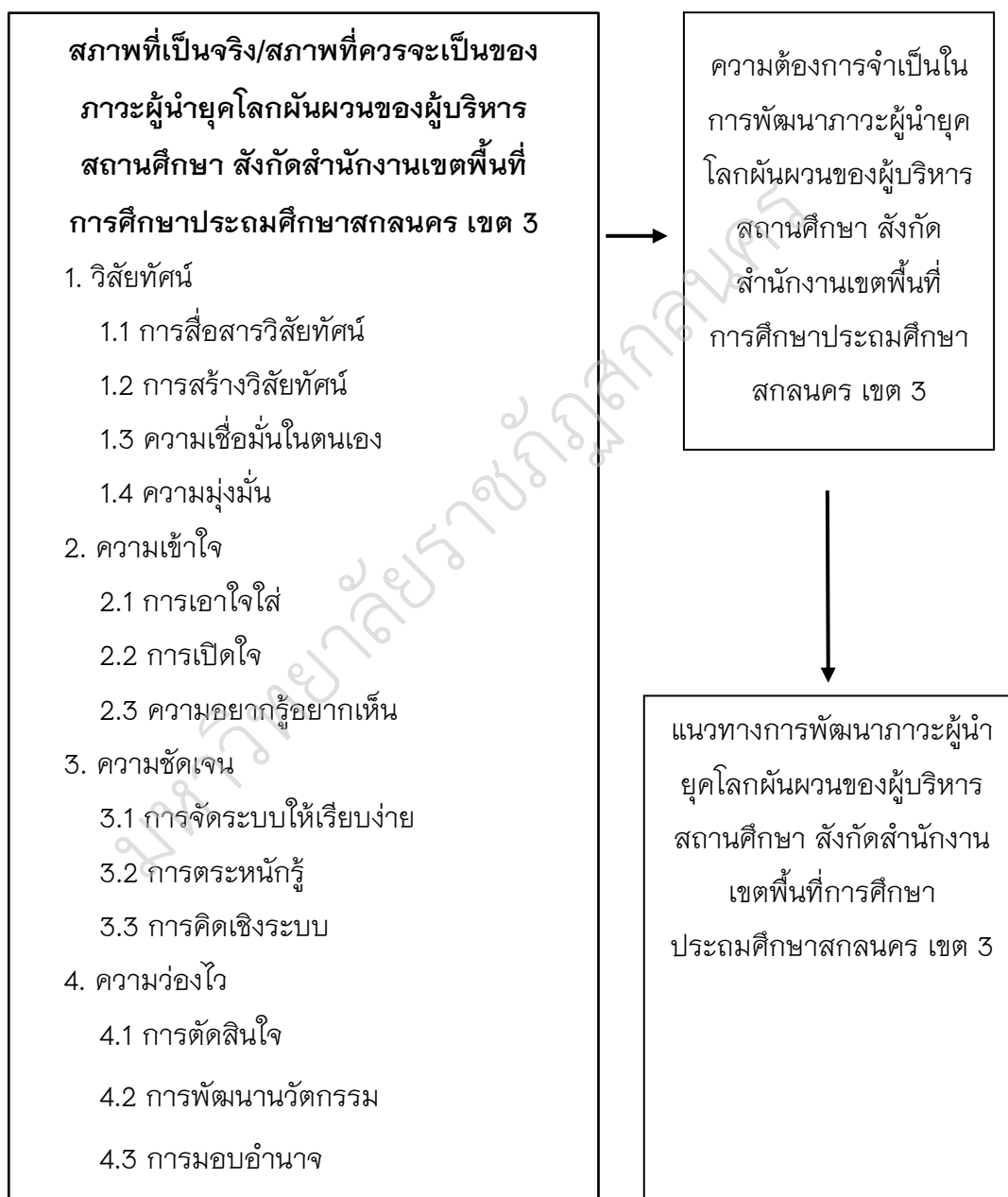
ในการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. วิสัยทัศน์ ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของกรรณิกา เรตมอนด์ (2559); ศติมา สุขสว่าง (2560); พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561); กุลจิรา รักษนคร (2563); มาลัยพร สารวิสัย (2563); พาณี สิตกะสิน (2564) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) การสื่อสาร วิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 4) ความมุ่งมั่น

2. ความเข้าใจ ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ ศติมา สุขสว่าง (2560); พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561); พาณี สิตกะสิน (2564); Namptom (2019) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) การเอาใจใส่ 2) การเปิดใจ และ 3) ความอยากรู้อยากเห็น

3. ความชัดเจน ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ ศติมา สุขสว่าง (2560); โชติกา ใจทิพย์และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข (2561); Namptom (2019); Meri (2021) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย 2) การตระหนักรู้ และ 3) การคิดเชิงระบบ

4. ความว่องไว ใช้แนวคิดและผลการวิจัยของ ศศิมา สุขสว่าง (2560); พัชรารากรณ์ ดวงชื่น (2561); พาณี สิตกะสิน (2564); Namprom (2019) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) การตัดสินใจ 2) การพัฒนานวัตกรรม และ 3) การมอบอำนาจ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีศักยภาพ นำมารับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว ความไม่แน่นอน มีความซับซ้อน และความคลุมเครือ โดยสามารถนำคุณลักษณะพฤติกรรมเหล่านี้มาจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดและความต้องการของตนอย่างเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนด ประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพลักษณ์ทิศทาง แนวทาง วิธีการปฏิบัติ และภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเป็นไปได้ เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ สถานศึกษาสามารถ ปรับปรุงรักษา พัฒนาหรือเพิ่มจุดเด่นของวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้

1.1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ถ่ายทอด สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับ เห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา กำหนดเป็นทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคต

1.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมั่นใจ กล้าหาญ เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตน สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น
กล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น
เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตน
ตั้งไว้

1.1.4 ความมุ่งมั่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและพยายามในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีการวางแผน
ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนา ผลงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงไม่ย่อท้อ
ต่ออุปสรรค

1.2 ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถ
ขยายข้อเท็จจริงได้อย่างสมเหตุสมผล แยกประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด เข้าใจจุดอ่อน
จุดแข็ง และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ยังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
อย่างรวดเร็ว

1.2.1 การเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสนใจในการเอาใจใส่ตนเองทั้งเรื่องงาน
ของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดการกับความเครียดที่เหมาะสม มีการพัฒนา
บุคลิกภาพของตน เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมใน
การทำงาน สร้างสมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอบถามความต้องการในการ
ปฏิบัติงาน รักษาผลประโยชน์ให้ และเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการ
การศึกษา ความปลอดภัยและความต้องการ

1.2.2 การเปิดใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ให้ได้ความคิดเชิง
สร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ สร้างความไว้วางใจ และมีการ
แนะนำการทำงานเพิ่มเติม

1.2.3 ความอยากรู้อยากเห็น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา ใช้คำถาม
ปลายเปิด ใช้ทักษะโค้ช เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา

1.3 ความชัดเจน (Clarify) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ ชัดเจนในด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ รวมทั้งมีการคิดอย่างรอบคอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการตัดสินใจที่ชัดเจนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

1.3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการลดความซับซ้อนและขั้นตอนของระบบการทำงานในสถานศึกษา มีการเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละด้าน เน้นประเด็นสำคัญของงาน

1.3.2 การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้มาหรือได้จากสัญญาณและประสบการณ์ต่าง ๆ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีการประเมินค่าและให้ความสำคัญต่อสิ่งนั้นจนเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ

1.3.3 การคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและขั้นตอน รู้ถึงสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบแผนในการแก้ปัญหาและป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ความว่องไว (Agility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถยืดหยุ่น ปรับตัว และปรับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เรียนรู้ ประเมิน และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วว่องไว และเปิดรับความคิดที่หลากหลาย

1.4.1 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทางโดยตัดสินใจจากหลักเหตุผลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษาสูงสุดทั้งทางด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

1.4.2 การพัฒนานวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.4.3 การมอบอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ

ความสามารถในการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ คิด ตัดสินใจ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และ ร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งก่อให้เกิดการให้เกียรติ ความนับถือและเห็นคุณค่าของกันและกัน และสร้างเครือข่ายกับบุคคลอื่น

2. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริง ในขณะนั้นกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือที่คาดหวังอยากให้เกิดขึ้น เพื่อ ปรับปรุง แก้ไข และ พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้นกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือที่คาดหวังอยากให้เกิดขึ้น เนื่องจากในงานวิจัยนี้อ้างอิงหลักการตามโมเดลความแตกต่างหรือช่องว่างเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพที่เป็นความจริงในปัจจุบัน

4. สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สภาพที่คาดหวังในอนาคตที่อยากให้เกิดขึ้น

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน หมายถึง แนวทางในการพัฒนาผู้นำที่สามารถทำให้คนในองค์กรทุกคน ทุกชั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่น และมั่นใจให้แก่คนในองค์กร ผู้นำมีความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความคล่องแคล่วว่องไวและมีคุณสมบัติ 5 ด้าน ดังนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional Fortitude) ไม่ยึดติด ไม่หยุดนิ่ง ความที่จะพร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา (Beginner's Mind-set) และการใช้กลยุทธ์ทางการแข่งขัน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565

7. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน

1.1 ความหมายยุคโลกผันผวน

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 การจัดลำดับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน (VUCA World)

1.1 ความหมายของยุคโลกผันผวน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของยุคโลกผันผวนไว้หลากหลาย ดังนี้

โชติกา ใจทิพย์ (2561, หน้า 135) ได้สรุปหนังสือ Managing in a VUCA World ในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับ VUCA ไว้ว่า V คือ Volatility หมายถึง ความเปลี่ยนแปลง ความผันผวนที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและบ่อยครั้งกว่าในอดีต U คือ Uncertainty หมายถึง ความไม่แน่นอน หรือภาวะที่ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ C คือ Complexity หมายถึง ความซับซ้อน หรือภาวะที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการ

แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และ A คือ Ambiguity หมายถึง ความคลุมเครือ หรือการขาดความชัดเจนของเหตุการณ์นั้น ๆ จึงอาจนำไปสู่ปัญหาในการทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ก่อนที่ความเสี่ยงและโอกาสเหล่านั้นจะส่งผลเสีย

ทศพาณี ทศิธร (2562, หน้า 27-28) ได้ให้ความหมาย โลกวูกา (VUCA world) หมายถึง สถานการณ์ความไม่แน่นอน ซับซ้อน เห็นได้ชัดในสถานการณ์โลกปัจจุบัน คำว่า วูกา (VUCA) คือคำที่ใช้อธิบายโลกและสังคมที่มีความไม่แน่นอนทุกด้าน สาเหตุใหญ่เกิดจากการเติบโตของเทคโนโลยีที่ส่วนหนึ่งส่งผลให้มีการแข่งขันกันสูง มีความแตกต่างกันสูง มีการได้เปรียบเสียเปรียบกันในเกือบทุกส่วนของโลกซึ่งมาจากคำ 4 คำ คือ 1) V-Volatility การเปลี่ยนแปลงง่าย หรือเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสิ่งต่าง ๆ 2) U-Uncertainty การที่ไม่มีอะไร หรือสภาพการณ์อะไรที่คงที่ตายตัวแน่นอน 3) C-Complexity ความซับซ้อน สับสน รุนแรงของสังคมรอบตัวเรา 4) A-Ambiguity ความคลุมเครือ กำกวม ไม่ชัดเจนของเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ในสภาพแวดล้อม

นรรค์ ผืนเขียว (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย โลกยุควูกา (VUCA World) หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ กระแสของการหลอมรวมสังคมขึ้นเป็นสังคมเดียว เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) คือ กระแสของการที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดดทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นบนโลกอย่างมากและทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) คือ กระแสแห่งทุนนิยม การเติบโตของทุน นิยมแบบธุรกิจการเงิน (Financialization) ที่ธุรกิจภาคการเงินมีบทบาทและสัดส่วนสูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดจากนวัตกรรมทางการเงินที่แปลงทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นเงินทุน

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 1) ได้ให้ความหมาย ยุคโลกวูกา หมายถึง เป็นโลกที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ VUCA หมายถึง 1) Volatility คือความผันผวนสูง เปลี่ยนแปลงฉับพลันรวดเร็วมาจาก Disruptive เทคโนโลยี

2) Uncertainty เป็นสภาวะที่มีความไม่แน่นอน ทำให้ขาดความชัดเจน ยากต่อ

การตัดสินใจ 3) Complexity ความซับซ้อนที่จะทวีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การเชื่อมต่อทาง Internet IOT ทำให้ดูเหมือนโลกเล็กลง และ 4) Ambiguity ความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

Giles (2018, online) ได้ให้ความหมาย ยุคโลกวูคา หมายถึง VUCA เป็นคำย่อของความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) เดิมเป็นคำที่กองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงครามที่อัฟกานิสถานและอิรักที่สับสนและผันผวน แต่ตอนนี้ถูกนำมาใช้อธิบายโลกปัจจุบันที่มีแต่ความสับสนและผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ยุคโลกผันผวนหรือ VUCA World หมายถึง V คือ Volatility หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว U คือ Uncertainty หมายถึง ความไม่แน่นอน ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ C คือ Complexity หมายถึง ความซับซ้อน มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และ A คือ Ambiguity หมายถึง ความคลุมเครือ ขาดความชัดเจน

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540, หน้า 43-45 อ้างถึงใน สมเดช เรืองขจร, 2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีวิสัยทัศน์ มีทัศนะกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีศักยภาพพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม อดทน บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเคย ประสบความสำเร็จมาพอสมควร

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 18 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ ศรีทอง, 2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่

กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่ เป้าหมาย หรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือ รูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคลเป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กิตติวรรณ แสนโท (2556, หน้า 28 อ้างถึงใน ผกากรอง ศรีประไหม 2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม เป็นการใช้อิทธิพล หรือ อำนาจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามและยอมรับนับถือซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติตาม จุดมุ่งหมายของกลุ่ม

นารินทร์ เดชสะท้อน และคณะ (2557, อ้างถึงใน วราวุธ ศักดิ์เทวิน, 2563 หน้า 1,050) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และคุณธรรม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีจัดการเรียนการสอนของครูให้บรรลุผลต่อการปฏิรูป การศึกษาที่เน้นคุณภาพนักเรียน และประกอบด้วย 1) การระบุนิสัยทัศนคติชัดเจน 2)การยอมรับเป้าหมายกลุ่ม 3) สนับสนุนครูเป็น รายบุคคล 4) การกระตุ้นปัญญา 5) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านธรรมาภิบาล และ6) การคาดหวังผลปฏิบัติงานสูง

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 20 อ้างถึงใน เพ็ญภา พลัฒิม, 2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนตามกระบวนการที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของส่วนรวม หรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และคุณธรรม ของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การมีศักยภาพพื้นฐาน 9 ประการ ได้แก่ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม อดทน บริหารจัดการเป็น ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและเคย ประสบความสำเร็จมากพอสมควร รวมทั้งมีตำแหน่งในการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ โดยสามารถนำคุณลักษณะพฤติกรรมเหล่านี้มาจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดและความต้องการของตนอย่างเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนด

ดังนั้น ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การมีศักยภาพ นำมาจับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว ความไม่แน่นอน มีความซับซ้อน และความคลุมเครือ โดยสามารถนำคุณลักษณะพฤติกรรมเหล่านี้มาจูงใจหรือโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดและความต้องการของตนอย่างเต็มที่ ยินดีให้ความร่วมมือเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนด

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนไว้หลากหลาย ดังนี้

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่ต้องมีทักษะ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความเข้าใจ (Understanding) 3) ชัดเจนกระจ่าง (Clarify) 4) ความว่องไว (Agility) ต่อการเปลี่ยนแปลง

โชติกาและกฤษฎา (2561, หน้า 7) กล่าวว่า หลักการ VUCA Prime ถูกพัฒนาขึ้นโดย Bob Johansen เป็นแนวความคิดที่ใช้รับมือกับภาวะ VUCA สามารถตอบได้ด้วย Vision คือ วิสัยทัศน์ Understanding คือความเข้าใจ Clarity คือความชัดเจน และ Agility คือความคล่องแคล่วว่องไวในการสื่อสารระหว่างองค์กร

พาณี สิตกะสิน (2564, หน้า 10-11) กล่าวว่า ยุค Covid-19 วิถีชีวิตโรคระบาดครั้งนี้ สถานการณ์นี้มีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรงอย่างต่อเนื่องทั่วโลก ทำให้เกิดความผันผวนเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เกินความคาดหมายและไม่สามารถที่จะคาดการณ์ทางด้านสุขภาพดังที่เรียกว่า “VUCA World” เป็นคำที่ U.S. Army War College นำมาใช้เรียกสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและรุนแรงอย่างต่อเนื่องในช่วงที่มีสงคราม อัฟกานิสถานและอิรัก ทางด้านการบริหารโรงพยาบาลได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อตั้งรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ประเด็นสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ VUCA World ในยุค COVID-19 ทศวรรษนี้ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ ความเข้าใจสภาวะภายในและภายนอกองค์กร 3) ความชัดเจนในการทำงาน และ 4) ความว่องไว ทันการณ์

Codreanu (2016, cited in Brodie, 2019, p. 66) กล่าวว่า ในการเป็นผู้นำในโลกของ VUCA ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความชัดเจนและความว่องไวในการทำงาน

George (2017, Online) กล่าวว่า VUCA Prime มีวัตถุประสงค์เพื่อมาจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ผันผวน ไม่แน่นอน ความซับซ้อนและคลุมเครือซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความชัดเจนและความว่องไว

Namptom (2019, Online) กล่าวถึงเทคนิควิธีการและเครื่องมือสำหรับการจัดการ VUCA World ให้เท่าทันหรือนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเข้าใจถึงโอกาสใหม่ ๆ ด้วยความพร้อมในการรับมือความผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อนและคลุมเครือดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ 2) การทำความเข้าใจ (Understanding) 3) ความชัดเจน (Clarify) 4) ความว่องไว (Agility) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Dhillon & Nguyen (2020, p. 36) กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารที่จำเป็นต่อการจัดการสภาพแวดล้อมของ VUCA ต้องมีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจ ความชัดเจน ความคล่องแคล่ว ควบคู่ไปกับความสามารถในการใช้ความรู้สึกลึกซึ้งในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

Hermawan (2020, p. 198) กล่าวว่า การเป็นผู้นำยุค VUCA ใช้แนวคิด Johansen สามารถเอาชนะได้ด้วย วิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งของผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์ที่แข็งแกร่ง ความเข้าใจจะนำสมาชิกในทีมทุกคนมาแบ่งปันความคิด สร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วม ความชัดเจน และความว่องไว ความคล่องตัวในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาการที่เกิดขึ้นกะทันหันได้

Vaidya et al. (2020, p. 372) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีที่สุดในยุค VUCA คือต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความชัดเจนในความคิด เข้าใจสถานการณ์และมีความว่องไว

Meri (2021, pp. 146–147) กล่าวว่า VUCA Prime ถูกเสนอโดย Bob Johansen ในปี 2550 เป็นวิธีการที่เสนอแนวทางการปฏิบัติในสถานการณ์ VUCA ซึ่งช่วยควบคุมผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ 3) ความชัดเจน และ 4) ความว่องไว

จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

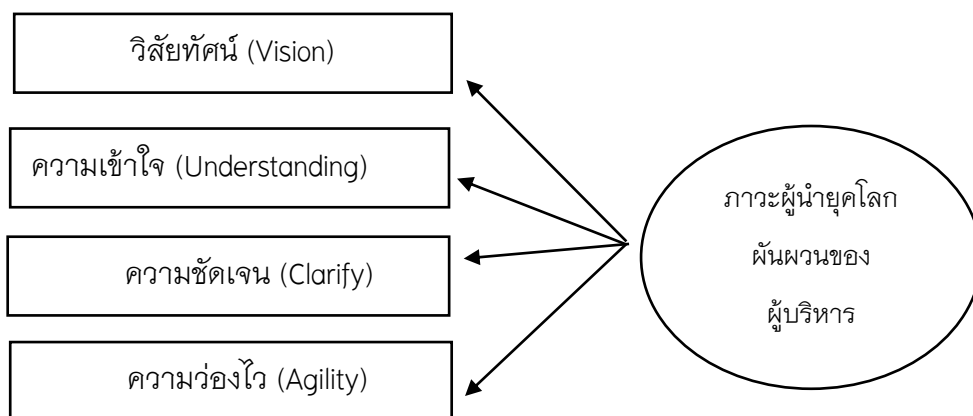
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ/นักวิจัย	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	โชติกา ใจทิพย์ (2561)	พาดิณี สัตตะกะลิน, (2564)	Codreanu (2016)	Bill (2017)	Namprom, (2019)	Dhillon & Nguyen (2020)	Hermawan (2020)	Vaidya et al. (2020)	Meri (2021)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน													
1. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. ความเข้าใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
3. ความชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
4. ความว่องไว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
รวม	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน พบว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. ความเข้าใจ (Understanding)
3. ความชัดเจน (Clarify)
4. ความว่องไว (Agility)

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างแผนภาพภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพ ในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกัน วาดฝันหรือจินตนาการขึ้นโดย ภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือ องค์กรมีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็น วิธีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรใน โรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน เพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่ตั้งไว้

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2558, หน้า 28) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง ทิศทางหรือเงื่อนไข สถาบันการศึกษาที่ต้องการในอนาคตของสถาบันการศึกษา ควรมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน อาจจะเป็น 3 หรือ 5 ปี ซึ่งเป็นไปได้ เมื่อสถาบันการศึกษาได้ พัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษาจนประสบความสำเร็จ ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ สถาบันการศึกษาควรแก้ไขและพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุง รักษา หรือเพิ่มจุดเด่นของ สถาบันการศึกษา จนกว่าวิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จและเมื่อ ระยะเวลาที่กำหนดวิสัยทัศน์ สถาบันการศึกษาสามารถปรับวิสัยทัศน์ของ สถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้

ทองอินทร์ ปัญญาภาค (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์กรในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนด

ขึ้นเพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์กร ที่จะดำเนินการไปให้บรรลุโดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น

นนทิพร เสนน้อย (2557, หน้า 44) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตได้ชัดเจน ภาพลักษณ์จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ธีรภัทร วงศ์สว่าง (2558, หน้า 36) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางในการพัฒนาองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Namprom (2019, online) ได้ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพลักษณ์ ทิศทาง แนวทาง วิธีการปฏิบัติ และภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเป็นไปได้ เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ สถานศึกษาสามารถ ปรับปรุง รักษา พัฒนาหรือเพิ่มจุดเด่นของวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้

1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

จิราภรณ์ เกษตรวิริยะการ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ดังนี้ ความสำคัญของวิสัยทัศน์แบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ และกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการ 2) การมีวิสัยทัศน์เป็นแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กร

ทำงานด้วยความเต็มใจ และช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า และ3) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การรวมจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และเพื่อการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือสถาบันการศึกษาจะเป็นเสมือนเข็มทิศหรือเป้าหมายที่ทุกคนในสถาบันการศึกษาได้ตั้งไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ทุกคนจะต้องร่วมมือ ร่วมกันทำงานตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ นิमितที่ถูกต้องไว้ก็จะกลายเป็นความจริง

สุวิทย์ ยอดสละ (2556, หน้า 49) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการชี้ทิศทางเพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงานและสร้างความรักและความมุ่งมั่น มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างสุดใจ เสียสละ มุ่งมั่นที่จะแสวงหาความสำเร็จไปสู่เป้าหมายแห่งความเจริญรุ่งเรืองและความเป็นเลิศขององค์กร

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์มีความสำคัญเสมือนเป็นเข็มทิศ เป็นแรงจูงใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา มุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันตามภารกิจที่กำหนดไว้

1.3 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ในยุคโลกผันผวน

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 64-68) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมี คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ3) การสร้างแรงบันดาลใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 3) ความมุ่งมั่น

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 455) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ ต้องประกอบด้วย 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ3) การมุ่งมั่น

กุลจิรา รัทชนคร (2563, หน้า 337-338) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ

มาลัยพร สาวิสัย (2563, หน้า 9) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ5) การมอบอำนาจ

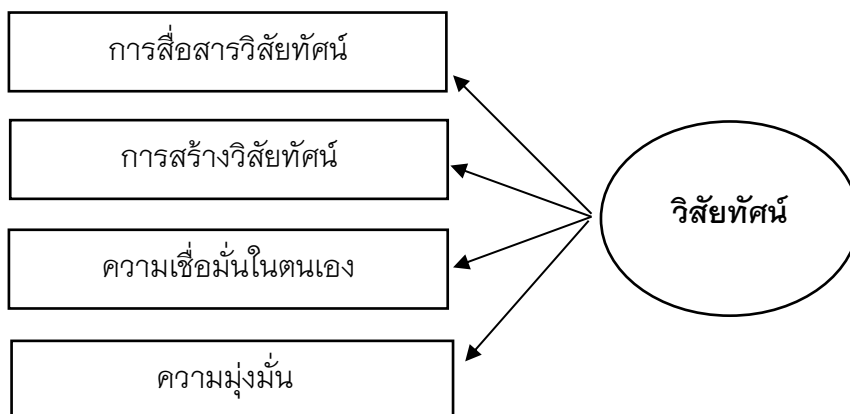
พาณีสีตกะลิน (2564, หน้า 10) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 3) ความมุ่งมั่น

ตาราง 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์	นักวิชาการ/นักวิจัย								องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	การนิเทศ (2559)	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	พัชรกรภรณ์ ดวงชื่น (2561)	กุลจิรา รักษณคร (2563)	มาลัยพร สวัสดิ์ (2563)	พาณีสีตกะลิน, (2564)	รวมความถี่	ร้อยละ	
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓			✓	✓		3	50	✓
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	5	83	✓
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓			✓			2	34	
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง		✓	✓			✓	3	50	✓
5. ความมุ่งมั่น		✓	✓			✓	3	50	✓
6. การเผยแพร่วิสัยทัศน์					✓		1	17	
7. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					✓		1	17	
8. การเป็นแบบอย่างที่ดี					✓		1	17	
9. การมอบอำนาจ					✓		1	17	
รวม	3	3	3	3	5	3			4

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 4) ความมุ่งมั่น แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์

1.3.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 64–65) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับองค์การซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดการสื่อสารวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ประชาสัมพันธ์สื่อสารวิสัยทัศน์ 2) จัดระบบการสื่อสารที่หลากหลาย 3) สร้างแรงจูงใจให้เกิดการยอมรับ 4) กระตุ้นจูงใจเกิดความเชื่อมั่น 5) มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย และ 6) มองเห็นคุณค่าวิสัยทัศน์

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารกับทีมงานและคนในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจนทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นภาพเดียวกัน รู้ว่าจะก้าวเดินไปในทิศทางใด

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 455) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารกับทีมงานและคนในองค์กร สื่อสารชัดเจนและทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรในภาพเดียวกัน และรู้ว่าจะก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางใด

กุลจิรา รักษนกร (2563, หน้า 338) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการสื่อสารที่หลากหลายมีระบบ รวมทั้งจูงใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถกำหนดเป้าหมายโดยมีส่วนร่วมในบุคลากรตลอดเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และความสำคัญกับองค์กร

พาณี สิตกะสิน (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การสื่อสารกับทีมบริหาร บุคลากรทุกระดับที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรจากสถานการณ์ที่มีความผันผวนให้เป็นภาพเดียวกันและรู้ว่า จะก้าวเดินไปในทิศทางใด

กล่าวโดยสรุป การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ถ่ายทอด สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับ เห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.3.2 การสร้างวิสัยทัศน์

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 31) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรมองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทายกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน

อาทิตยา สุขประเสริฐ (2558, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดขององค์กรที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้ โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารองค์กรนั้น

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 64) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้

บรรลุป้าหมายที่ตั้งไว้และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทายและค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระสำคัญเพื่อการวัดการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) สร้างภาพอนาคตขององค์การอย่างชัดเจน 2) เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์การ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การมีส่วนร่วม 5) กำหนดเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต 6) ค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และ 7) สร้างสรรค์บรรยากาศ

มาลัยพร สวัสดิ์ (2562, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษาที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดย อาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์การของ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

กุลจิรา รัชนีกร (2563, หน้า 337) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความสามารถสร้างองค์การสร้างบรรยากาศที่ดีและวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล เน้นการมีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ โดยการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังของสังคม

กล่าวโดยสรุป การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา กำหนดเป็นทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคต

1.3.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554, หน้า 36 อ้างถึงใน พระมหาอำพล ชัยสาร 2564, หน้า 431) ได้ให้ความหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจหรือความกล้าของบุคคลที่จะทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จได้ตามที่ตนได้ตั้งใจไว้ แม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ยังไม่ทำให้เกิดความย่อท้อ ยังคงสามารถทำสิ่ง นั้น ๆ ต่อไป โดยมีความมั่นใจว่าตนสามารถที่จะ กระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความถูกต้อง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมักจะกล้าตัดสินใจด้วยตนเอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของ

ตนเอง สามารถทำให้ตนประสบความสำเร็จในการทำงานได้มี ความสามารถในการ ปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

ปรีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 124) ได้ให้ความหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและ ผู้อื่น สามารถเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความคิดที่เป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน

ธีรศักดิ์ จิระตราฐ (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในความสามารถ ความดี และศักยภาพของ ตนเอง ยอมรับในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง กล้ายืนยันความคิดที่มีเหตุผลของ ตนเอง

ภัทราภรณ์ พวงเพชร (2561, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การตระหนักในคุณค่าและความสามารถของตนเองและสามารถพัฒนาตัวเองกล้าที่จะตัดสินใจวางแผน และลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของ ตนเองอย่างเต็มความสามารถ

รัตนภัทร วงษ์ยรรยง (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าศักยภาพ ความสามารถ ทักษะพิเศษของ ตน มีอิสระ ในการใช้เหตุผลทางจริยธรรม และค่านิยมที่ตนยึดถือกล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเองแน่วแน่ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคแม้ปราศจากการสนับสนุนก็ยังคงยึดมั่น กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ

กล่าวโดยสรุป ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมั่นใจ กล้าหาญเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตน สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้

1.3.4 ความมุ่งมั่น

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความมุ่งมั่น หมายถึง มุ่งมั่นและมั่นใจว่าทีมของคุณมีความสามารถและก้าวไปด้วยกันกับทิศทางขององค์กร

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 455) ได้ให้ความหมาย การมุ่งมั่น หมายถึง การมุ่งมั่น และความเชื่อมั่นว่าทีมงานมีความสามารถและก้าวไปพร้อมกับทิศทางขององค์กร

พาณีย์ สีสกะลิน (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ความมุ่งมั่น (Focus) หมายถึง มุ่งมั่นและมั่นใจว่าทีมบริหารมีความสามารถและก้าวไปด้วยกัน จนสามารถแก้ไขภาวะวิกฤตหรือความผันผวนจากเหตุการณ์นี้ไปด้วยกัน

กุลจิรา รักษนคร (2565, หน้า 331) ได้ให้ความหมาย ความมุ่งมั่น และความพากเพียร (Determination and perseverance) หมายถึง ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และ ย่อยายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

กุลภัสสร บ้องคำ (2566, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนด เป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพและผลงาน อย่างต่อเนื่อง

วิทยากรย์ (2566, หน้า 54) ได้ให้ความหมาย ความมุ่งมั่นและการเปิดกว้าง หมายถึง การที่ต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายของโรงเรียนโดยเปิดกว้างทางความคิด การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการระดมความคิดของคุณครู และเด็กนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการไปสู่ความสำเร็จ ที่คาดหวังไว้ ผู้บริหารที่เปิดรับความคิดเห็นของ คุณครู ทุก ๆ วัยนั้น เป็นการใช้ประสบการณ์ของ คนรุ่นเก่าและความคิดสร้างสรรค์ของคนรุ่นใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีนั้นก็จะได้ตกไปสู่นักเรียน

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งมั่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก หรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีการวางแผน

ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนา ผลงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค

2. ความเข้าใจ (Understanding)

2.1 ความหมายของความเข้าใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การทำความเข้าใจ หมายถึง การทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

โชติกา และกฤษฎา (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ความเข้าใจ หมายถึง ทักษะในการหยุดคิด มอง และรับฟังสิ่งต่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะสามารถสื่อสารกับพนักงานทุกระดับในองค์กร สามารถพัฒนาและสานิตทักษะการทำงานร่วมกันได้

ศุภนิช จันทรสอง (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ความรู้และความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการรับรู้เรื่องราวหรือข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถรวบรวมหรือแยกแยะในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด และสามารถลำดับขั้นตอนได้อย่างชัดเจน

Bloom et.al. (1971, p. 271 อ้างถึงใน ภิรมนวล รักดีศรีศักดิ์ดา, 2555, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการที่คนขยายความรู้ให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล แยกเป็น 3 ขั้นที่สำคัญ คือ การแปลความหมายของคำ ข้อความ สัญลักษณ์ในแง่มุมมองใหม่ตามเนื้อเรื่องและวิชาการนั้น ๆ การตีความโดยเอาจากการแปลทั้งหมดมารวมกันและสรุปหรือขยายความนั้นตามแนวทางใหม่ ทักษะใหม่ มุมมองใหม่ เพื่อขยายข้อเท็จจริงให้มีความละเอียดโดยจะต้องให้ข้อมูลหรือแนวโน้มอย่างเพียงพอ

Namprom (2019, online) ได้ให้ความหมาย ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง การที่ผู้นำจำเป็นต้องทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน ขีดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยการรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กร ใส่ใจทีมงานและร่วมกัน พัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Meri (2021, p. 115) ได้ให้ความหมาย ความเข้าใจ หมายถึง การทำความเข้าใจในระหว่างสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้นี้ ผู้นำต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจผลกระทบที่มีต่อธุรกิจอย่างถ่องแท้ จากนั้นจึงพัฒนากลยุทธ์ เนื่องจากมีแนวโน้มสู่การแปลงเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น ผู้นำต้องศึกษาการเปลี่ยนแปลงของเรื่องเหล่านี้และแก้ไขกลยุทธ์ของตน

กล่าวโดยสรุป ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถขยายข้อเท็จจริงได้อย่างสมเหตุสมผล แยกประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด เข้าใจจุดอ่อนจุดแข็ง และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ยังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2.2 องค์ประกอบของความเข้าใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า การทำความเข้าใจ (Understanding) ประกอบด้วย 1) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 2) การเอาใจใส่ (Empathy) และ 3) การเปิดใจ (Open Mind)

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 455) กล่าวว่า ความเข้าใจ ประกอบด้วย 1) รับฟังข้อมูลและความคิดเห็น 2) มีความเอาใจใส่และ 3) การเปิดใจ

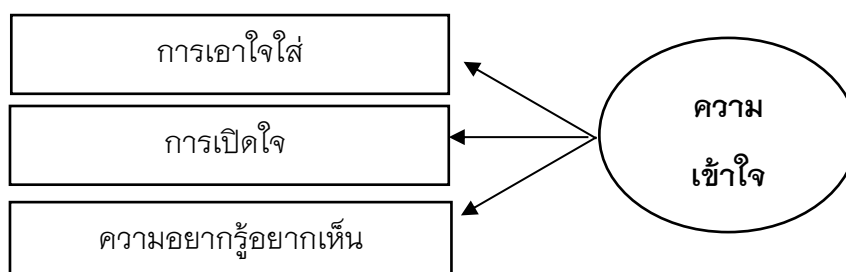
พาณิ สีสกะสิน (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ความเข้าใจประกอบด้วย 1) ความอยากรู้อยากเห็น 2) การเอาใจใส่ (Empathy) และ 3) การเปิดใจ (Open Mind)

Namprom, (2019, online) กล่าวว่า ความเข้าใจ ประกอบด้วย 1) ความอยากรู้อยากเห็น 2) การเอาใจใส่ และ 3) การเปิดใจ

ตาราง 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจ

นักวิชาการ/นักวิจัย	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2561)	พานิธิ สีตกะสิน, (2564)	Namptom, (2019)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจ							
1. ความอยากรู้อยากเห็น	✓		✓	✓	3	75	✓
2. การเอาใจใส่	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
3. การเปิดใจ	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
4. รับฟังความคิดเห็น		✓			1	25	
รวม	3	3	3	3			3

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของความเข้าใจ มีองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเอาใจใส่ 2) การเปิดใจ และ 3) ความอยากรู้อยากเห็น แสดงดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยของความเข้าใจ

2.2.1 การเอาใจใส่

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การเอาใจใส่ หมายถึง การใส่ใจกับคนในองค์กร เพื่อให้ได้ใจและการร่วมมือร่วมใจอย่างต่อเนื่อง

คารณา ตันตินิรนาท (2562, หน้า 7-10) ได้ให้ความหมาย การเอาใจใส่ หมายถึง การให้ความสนใจ กำกับดูแล จากการทำวิจัยภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเอาใจใส่ ในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) เอาใจใส่ตนเอง (Caring for self) ผู้บริหารมีการพัฒนางานทั้งด้านวิชาการและบุคลากรโดยใช้หลักศาสนาในการครองตนและการทำงานตามหลักอย่างเหมาะสม พัฒนาบุคลิกภาพโดยมีบุคคลต้นแบบ การบริหารเวลาในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม การจัดการความเครียด 2) เอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน (Caring for staff) การให้ขวัญกำลังใจและชมเชยในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สอดถามความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการสอนในระหว่างปฏิบัติงาน การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่และครอบครัว การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 3) เอาใจใส่ผู้รับบริการ (Caring for client) ผู้บริหารมีการตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาการดูแลนักเรียนทั้งด้านกายภาพโดยการดูแลความปลอดภัย ไม่ดุคความนักเรียนด้านกาย วาจา ใจ การติดตามปัญหาและความต้องการของนักเรียน การติดตามกำกับดูแลให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการศึกษา

จุมพล นิมพานิช (2551, อ้างถึงใน พลวัต แสงสีงาม, 2563, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การเอาใจใส่ หมายถึง มีความสนใจเอาใจใส่และคอยปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นธรรมดาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมต้องการให้ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชารู้ถึงงานที่ตน ได้ทำยิ่งถ้าผลงานดียิ่งอยากให้ผู้บังคับบัญชาได้รู้ ฉะนั้นผู้นำควรสนใจเอาใจใส่ งานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ขณะเดียวกันก็อยากให้ผู้ นำปกป้องผลประโยชน์ที่ตนควรมีหรือควรได้ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในรูปของเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

พาณี สิตกะลิน (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย การเอาใจใส่ หมายถึง การใส่ใจ ดูแลคนในองค์กร ในเรื่องต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป การเอาใจใส่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก หรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสนใจในการเอาใจใส่ตนเองทั้งเรื่องงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดการกับความเครียดที่เหมาะสม มีการพัฒนา

บุคลิกภาพของตน เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน สร้างสมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน รักษาผลประโยชน์ให้ และเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการ การศึกษา ความปลอดภัยและความต้องการ

2.2.2 การเปิดใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การเปิดใจ หมายถึง การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อได้ไอเดียเชิงสร้างสรรค์มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ทักษะโค้ช การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นเพื่อน ชวนคิด หรือปลดปล่อยบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ชให้มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ โดยใช้ทักษะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การสร้างความไว้วางใจ การตั้งใจฟังอย่างลึกซึ้ง มีการถามกลับ และแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองและเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตนเอง

พาณิ สิตกะสิน (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย การเปิดใจ หมายถึง การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อได้ไอเดียเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาอุปสรรคจากสถานการณ์ที่พัฒนาต่อการคาดการณ์ และไม่มีความแน่นอนได้ และในภาวะปกติสามารถนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Johnston (2013, อ้างถึงใน วัลลภ ภูจอมจิตร, 2561, หน้า 58) ได้ให้ความหมาย การเปิดใจ หมายถึง การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจรับฟังความรู้สึก ความคิดเห็น

กล่าวโดยสรุป การเปิดใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ให้ได้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ สร้างความไว้วางใจ และมีการแนะนำการทำงานเพิ่มเติม

2.2.3 ความอยากรู้อยากเห็น

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความอยากรู้อยากเห็น หมายถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้คำถามปลายเปิด หรือคำถามแบบโค้ช เปิดใจเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

วัลลภ ภูจอมจิตร (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ความอยากรู้ อยากรู้เห็น หมายถึง พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหา ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิด แรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

สุพัตรา ภูนาวัง (2562, หน้า 74) ได้ให้ความหมาย ความอยากรู้ อยากรู้เห็น หมายถึง พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้มักอยู่ในโลกแห่งการเรียนรู้ค้นหา ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็น แหล่งที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อก้าวไป ข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนิยามเชิงปฏิบัติดังกล่าว เชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้หรือสาระหลักเพื่อการวัดได้ ตัว บ่งชี้คือ 1) พฤติกรรมที่มีแนวโน้มที่จะ เรียนรู้ 2) ค้นหาข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ 3) เกิดแรงผลักดันที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 4) มีความ พยายามมุ่งมั่น 5) ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

พาณี สิตกะสิน (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย ความอยากรู้ อยากรู้เห็น หมายถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รับฟังข้อมูลเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสิ่ง ใหม่ ๆ ในความไม่แน่นอน ความผันผวน

Mendler (2017, Online) ได้ให้ความหมาย ความอยากรู้ อยากรู้เห็น หมายถึง ความปรารถนาที่จะเรียนรู้หรือรู้อะไรบางอย่าง การค้นหาข้อมูลเพื่อประโยชน์ นอกจากนั้นยังเป็นการเปิดใจให้กับความเป็นไปได้และความซื่อสัตย์ในสิ่งที่ทำความอยากรู้ เกี่ยวกับการสำรวจคือมีเหตุผล ความอยากรู้ อยากรู้เห็นเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เพราะ เป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจ

Namprom, (2019, online) ได้ให้ความหมาย ความอยากรู้ อยากรู้เห็น หมายถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้คำถามปลายเปิด เปิดใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการ เรียนรู้ ค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา ใช้คำถามปลายเปิด ใช้ทักษะโค้ช เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา

3. ความชัดเจน (Clarify)

3.1 ความหมายของความชัดเจน

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความชัดเจน หมายถึง ในยุคที่ระบบและองค์กร สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ มีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors) การสร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจของผู้นำทันต่อเหตุการณ์

โชติกา และกฤษฎา (2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ความชัดเจน หมายถึง การมีกระบวนการคิดอย่างรอบคอบในการจัดการกับปัญหาความยุ่งยากต่าง ๆ ดังนั้นผู้นำในโลก VUCA จะต้องจัดการปัญหาเล็กน้อยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหลักได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ทั้งนี้ในการตัดสินใจต่าง ๆ นั้นก็ควรจะมีแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึงกันด้วย

Namprom (2019, online) ได้ให้ความหมาย ความชัดเจน (Clarify) หมายถึง การสร้างความชัดเจนระดับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์

Meri (2021, p. 115) ได้ให้ความหมาย ความชัดเจน หมายถึง การที่ผู้นำต้องสื่อสารกับพนักงานอย่างชัดเจน ในหนังสือ “The 21 Irrefutable Laws of Leadership” จอห์น แม็กซ์เวลล์เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสื่อสารกับพนักงานอย่างชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ความชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ ชัดเจนในด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ รวมทั้งมีการคิดอย่างรอบคอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการตัดสินใจที่ชัดเจนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน

3.2 องค์ประกอบของความชัดเจน

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของความชัดเจน (Clarify) ประกอบด้วย 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย 2) ตระหนักรู้ (Awareness) และ 3) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

พัชรารณณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 456) กล่าวว่า องค์ประกอบของความชัดเจนประกอบด้วย 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) 2) มีความตระหนักรู้ (Awareness) และ 3) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

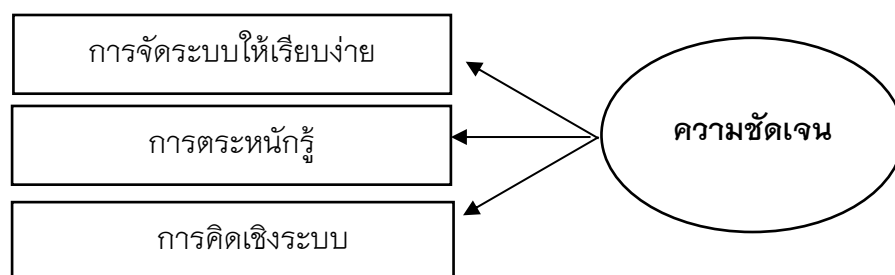
พาณี สิตกะสิน (2564, หน้า 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของความชัดเจนประกอบด้วย 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) 2) การตระหนักรู้ (Awareness) และ 3) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

Namprom, (2019, online) กล่าวว่า องค์ประกอบของความชัดเจนประกอบด้วย 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) 2) การตระหนักรู้ (Awareness) และ 3) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

ตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความชัดเจน

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบย่อยของความชัดเจน						องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	พัชรารณณ์ ดวงชื่น (2561)	พาณี สิตกะสิน, (2564)	Namprom, (2019)	รวมความถี่	ร้อยละ	
1. การจัดระบบให้เรียบง่าย	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
2. การตระหนักรู้	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
3. การคิดเชิงระบบ	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
รวม	3	3	3	3			3

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความชัดเจน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของความชัดเจน มีองค์ประกอบเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย 2) การตระหนักรู้ และ 3) การคิดเชิงระบบ แสดงดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยของความชัดเจน

3.2.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การจัดระบบให้เรียบง่าย หมายถึง การลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นแก่นขององค์กรจริง ๆ ไม่เสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 456) ได้ให้ความหมาย การจัดระบบให้เรียบง่าย หมายถึง การลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลักสำคัญของ

พาณิ สีสทะสิน (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การจัดระบบให้เรียบง่าย หมายถึง ลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลัก ๆ ของโรงพยาบาลจริง ๆ ไม่เสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับโรงพยาบาล

Namptom (2019, online) ได้ให้ความหมาย การจัดระบบให้เรียบง่าย หมายถึง การลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นแก่นขององค์กรจริง ๆ ไม่เสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

กล่าวโดยสรุป การจัดระบบให้เรียบง่าย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการลดความซับซ้อนและขั้นตอนของระบบการทำงานในสถานศึกษา มีการเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละด้าน เน้นประเด็นสำคัญของงาน

3.2.2 การตระหนักรู้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 428) ได้ให้ความหมาย การตระหนัก หมายถึง รู้ประจักษ์ชัด รู้ชัดแจ้ง

อนุสรณ์ กาลดิษฐ์ (2548, หน้า 51 อ้างถึงใน รมยพันธ์ จันท์พานิ, 2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย การตระหนัก หมายถึง ความสำนึกซึ่งบุคคล เคยมีการรับรู้ หรือเคยมีความรู้มาก่อน เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นจึงเกิดความรู้สึกหรือการตระหนักขึ้น ความตระหนักมีความหมายเหมือนกับความรู้สึกเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก ความคิด ความปรารถนาต่าง ๆ อันเกิดจากความรู้และความสำนึกต่าง ๆ มาแล้ว โดยมีการประเมินค่า และตระหนักถึงความสำคัญของตนที่มีต่อสิ่งนั้น

พาณี สิตกะลิน (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การตระหนักรู้ หมายถึง การใช้สัญชาตญาณและประสบการณ์มาประกอบการตัดสินใจ

Koffka (1973, หน้า 212 อ้างถึงใน ปารวีร์ บุษบาศร, 2555, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย ความตระหนัก หมายถึง มีความหมายคล้ายกับความสำนึกในแง่ของ สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดและความปรารถนาต่าง ๆ ซึ่ง ความตระหนัก เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับรู้หรือได้ประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วมีการประเมินค่า และตระหนัก ถึงความสำคัญในการที่ตนเองมีสิ่งนั้น ๆ นั่นคือ ประสบการณ์และสภาวะแวดล้อม หรือ สิ่ง เร้าภายนอกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก

กล่าวโดยสรุป การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้มาหรือได้จากสัญชาตญาณและ ประสบการณ์ต่าง ๆ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีการประเมินค่าและให้ความสำคัญต่อสิ่งนั้น จนเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ

3.2.3 การคิดเชิงระบบ

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2548, หน้า 16-17 อ้างถึงใน บุษกร เขจรศักดิ์, 2558, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงระบบ หมายถึง วิธีที่ต้องทำความเข้าใจโลกและ ระบบที่ซับซ้อน หากต้องการเข้าใจเรื่องราวในโลกยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเข้าใจระบบของ สังคม ระบบเศรษฐกิจ ระบบวัฒนธรรมหรือระบบอื่น ๆ ซึ่งต้องเรียนรู้และฝึกฝนวิธีการคิด วิธีการเชื่อมโยงและทำความเข้าใจกับความเป็นเหตุเป็นผลของกันและกัน วิธีคิดนี้จึงเป็น วิธีการคิด วิธีการมอง และการวิเคราะห์ไปที่ระบบต่าง ๆ ซึ่งระบบนั้นเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้วและ ทุกคนก็ดำรงอยู่ในระบบ ทั้งที่เป็นระบบธรรมชาติและระบบที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีระบบที่เป็น กลไกและระบบซับซ้อน ซึ่งยากต่อการทำความเข้าใจ ระบบเหล่านี้ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ มากมาย ฉะนั้นการทำความเข้าใจกับระบบและการคิดอย่างเป็นระบบจึงเป็นหลักการ เบื้องต้นในการทำความเข้าใจ ต่อเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ระบบจึงไม่อาจแยกจากการ

มีชีวิตของมนุษย์ การทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงที่มองเห็นสัมพันธ์ภาพ และความโยงโยงของชีวิตทำให้มองเห็นคุณค่าในตัวของมนุษย์ได้ และมีกระบวนการวิวัฒนาการที่ไม่หยุดนิ่ง

มกราพันธ์ จุฑะรสก (2551 อ้างถึงใน ฤทัยรัตน์ และสมยศ ชิตมงคล, 2560, หน้า 216-217) ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการคิดของมนุษย์ที่มองปัญหาให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น กว่าการเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบสามารถเห็นรูปแบบหรือแบบแผนของ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเผยให้เห็นถึงต้นตอของปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความเข้าใจปัญหาของระบบได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และ จะนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาที่ต้นเหตุอย่างแท้จริง การคิดเชิงระบบมีวิธีคิด 4 ระดับ ดังนี้

1. การคิดระดับสถานการณ์ (เหตุการณ์) คือ การคิดตาม เหตุการณ์หรือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ที่เกิดขึ้น โดยไม่ใส่ใจกับพฤติกรรมหรือ พฤติกรรมที่มีรูปแบบว่าสถานการณ์นั้นเกิดขึ้นอย่างไร หรือเหตุใดเหตุการณ์นั้นจึงเกิดขึ้น การแก้ปัญหาจึงเป็นวิธีแก้ปัญหาทันทีเพื่อให้สถานการณ์จบลงโดยไม่ทำอะไรที่เป็นสาเหตุ ของปัญหาหรือเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาของจริง เช่น ไม่มีเงิน แก้ปัญหาด้วยการยืม หรือยืมเงินนอกระบบ หรือรถติดแก้ปัญหาด้วยการขยายหรือสร้างถนนเพิ่ม

2. การคิดระดับรูปแบบ (Pattern) คือ การคิดฉายภาพนิ่งของ เหตุการณ์ เป็นการเข้าใจความจริงที่เกิดขึ้นในระดับลึกถึงกระแสของเหตุการณ์นั้นด้วย การคิดในระดับรูปแบบจะรวบรวมข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดูสถานการณ์ รวมถึงการศึกษาและค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นในช่วงระยะเวลา หนึ่ง เพื่อดูว่าเมื่อเวลาผ่านไปปัจจัยต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง อย่างไร การคิดในระดับเดิม ๆ จะทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การคิดใน ระดับโครงสร้างถัดไป เช่น การสำรวจเวลาที่ผู้คนใช้รถยนต์ของตน ประสิทธิภาพการใช้รถยนต์ เช่น รถยนต์ส่วนตัว รถยนต์สาธารณะ เป็นต้น

3. การคิดในระดับโครงสร้าง คิดในระดับโครงสร้าง ได้คำตอบ หรือคำศัพท์ อธิบายรูปแบบที่เกิดขึ้น ทำให้เราเข้าใจว่ารูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น โครงสร้างใดถูกสร้างขึ้นจากอะไร การคิดในระดับโครงสร้างช่วยให้เข้าใจถึงสาเหตุที่ แท้จริงของปัญหาได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพราะผมเข้าใจโครงสร้างต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหา เช่น โครงสร้างทางเศรษฐกิจ โครงสร้างประชากร โครงสร้างพื้นฐานของระบบ

ขนส่งมวลชน และกฎจราจร เป็นต้น การเห็นโครงสร้างของปัญหาจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่แตกต่างจากการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ

4. ระดับแบบจำลองทางจิต โมเดลทางจิตเปรียบเสมือนการคิดในระดับลึกที่จะส่งผลกระทบและสร้างแรงผลักดันในการทำสิ่งต่าง ๆ การสร้างแบบจำลอง ความคิดนำไปสู่การออกแบบวิธีแก้ปัญหาหรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจินตนาการเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ที่สุดของภูเขาน้ำแข็ง แต่เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ การปฏิบัติที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิ่งเหล่านี้มักจะไม่ถูกตรวจสอบ ตรวจสอบหรือพิจารณาเมื่อเกิดปัญหา

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงระบบ คือ การคิดในภาพรวมที่เป็นระบบ และมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เป็นการคิดอย่างมีเหตุมีผล เน้นการแก้ปัญหาอย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วในองค์รวม

บัวลักษณ์ เพชรงาม (2565, หน้า 42) ได้ให้ความหมาย การคิดเชิงระบบ คือความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอน ทำความเข้าใจ ปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมด (ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก) มีลำดับขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล มีเป้าหมายชัดเจน และยอมรับภาวะความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและ สร้างแบบแผน (Pattern) ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด การคิดเชิงระบบสามารถช่วยให้การออกแบบการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีคิดหลาย ๆ แบบขึ้นอยู่กับสถานการณ์

กล่าวโดยสรุป การคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและขั้นตอน รู้ถึงสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบแผนในการแก้ปัญหาและป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความว่องไว (Agility)

4.1 ความหมายของความว่องไว

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความว่องไว (Agility) หมายถึง การว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่

โชติกาและกฤษฎา(2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ความว่องไว หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไวในการสื่อสารระหว่างองค์กรและนำแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไปใช้อย่างรวดเร็ว

Namprom (2019, online) ได้ให้ความหมาย ความว่องไว (Agility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน เปิดรับแนวคิดที่หลากหลาย รวมทั้งเสริมสร้างพลังให้ทีมเพื่อให้ได้มาซึ่งการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและรอบคอบเหมาะสม

Meri (2021, p. 115) ได้ให้ความหมาย ความว่องไว หมายถึง การว่องไวในการปรับตัวและความคล่องตัว เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เกิดจาก covid-19 ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวและปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ใหม่ ประเมินทรัพยากรด้านสิ่งแวดล้อมและการแข่งขันทั้งหมดใหม่ และแก้ไขกลยุทธ์ปัจจุบันหรือใช้กลยุทธ์ใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ความว่องไว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถยืดหยุ่น ปรับตัว และปรับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เรียนรู้ ประเมิน และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วว่องไว และเปิดรับความคิดที่หลากหลาย

4.2 องค์ประกอบของความว่องไว

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของความว่องไว ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ (decisiveness) 2) การพัฒนานวัตกรรม (innovation) 3. การให้อำนาจ (Empower)

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 456) กล่าวว่า องค์ประกอบของความว่องไวประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ 2) พัฒนานวัตกรรม และ 3) การให้อำนาจในการทำงานและสร้างเครือข่าย

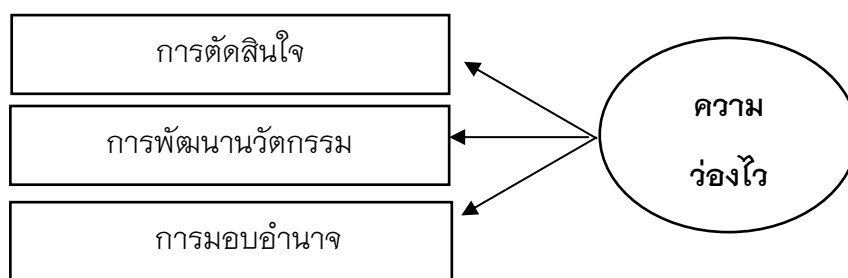
พาณี สิตกะสิน (2564, หน้า 12-13) กล่าวว่าองค์ประกอบของความว่องไว ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ (Decisiveness) 2) การพัฒนานวัตกรรม (Innovation) และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

Namptom, (2019, online) กล่าวว่า องค์ประกอบของความว่องไวประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ 2) การพัฒนานวัตกรรม และ 3) การให้อำนาจ

ตาราง 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความว่องไว

นักวิชาการ/นักวิจัย	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561)	พาณี สิตกะสิน, (2564)	Namptom, (2019)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบย่อยของความว่องไว							
1. การตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
2. การพัฒนานวัตกรรม	✓	✓	✓	✓	4	100	✓
3. การสร้างแรงบันดาลใจ				✓	1	25	
4. การมอบอำนาจ	✓	✓	✓		3	75	✓
รวม	3	3	3	3			3

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความว่องไว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของความว่องไว มีองค์ประกอบเรียงตามลำดับจากความถี่มากไปน้อย มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) การพัฒนานวัตกรรม และ 3) การมอบอำนาจ แสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยของความว่องไว

4.2.1 การตัดสินใจ

กวี วงศ์พุ่ม (2539, หน้า 61 อ้างถึงใน รัฐธิดา อิมรรัตน์ 2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง ผู้นำต้องตัดสินใจด้วยหลักเหตุผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ศศิมา สุขสว่าง (2560, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจอย่างรวดเร็วให้ทันต่อสถานการณ์

Namptom (2019, online) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

พาณิ สิตกะสิน (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก หรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทางโดยตัดสินใจจากหลักเหตุผลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษาสูงสุด ทั้งทางด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน

4.2.2 การพัฒนานวัตกรรม

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2536, หน้า 2 อ้างถึงใน พระทีฆทัตต์ ชยวฑูโฒ 2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้ดีขึ้น เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 779) ได้ให้ความหมาย การพัฒนา หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการเกิดขึ้นอยู่

ตลอดเวลา เพื่อสนองความต้องการและศักยภาพของมนุษย์ กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นต้องมีรูปแบบและเป็นไปอย่างมีระบบ มีผู้ให้ความหมายไว้มาก เช่น ราชบัณฑิตสถานกล่าวไว้คือ ความเจริญ ทำให้เจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนา หมายถึง การทำหรือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรม ในทางการศึกษา หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อ ช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ไดแกแนวคิด รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อนำเอา ความคิดหรือวิธีปฏิบัติทางการศึกษาใหม่ๆ มาใช้กับการศึกษา

ทิตินา แคมมณี (2554, หน้า 481) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรม หมายถึง “การทำขึ้นใหม่” หรือ “สิ่งที่ทำขึ้นใหม่” ซึ่งได้แก แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาเมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า “นวัตกรรม” “นวกรรม”หรือ “Innovation” ที่นักการศึกษาทั้งของไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายและอธิบายเอาไว้ว่า อาจสรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดผลในเชิงบวกเมื่อปฏิบัติ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม สามารถช่วยลดภาระงาน และเวลาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่านวัตกรรมนั้นจะปรากฏออกมาในรูปความคิด การกระทำ หรือวัตถุ ก็ตาม สนวน “นวัตกรรมการศึกษา”คือ รูปแบบ แนวคิด กระบวนการ หรือสื่อใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สอดคล้องกับหลักสูตร และสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย นวัตกรรม (innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม และหมายรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการผลิต หรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ตลอดจนการปรับปรุงเทคโนโลยีการแพรร กระจ่ายเทคโนโลยีการออกแบบ ผลิตภัณฑ์ และการฝึกอบรมที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และก่อให้เกิดประโยชน์

สาธารณะในรูปแบบของการเกิดธุรกิจการลงทุนผู้ประกอบการ หรือตลาดใหม่หรือรายได้
แหล่งใหม่รวมทั้งการจ้างงานใหม่นวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำ ความรู้
และความคิดสร้างสรรค์มาผนวก กับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิด
เป็นธุรกิจ นวัตกรรม หรือธุรกิจใหม่อันจะนำไปสู่การลงทุนใหม่ที่ส่งผลต่อการเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กล่าวโดยสรุป นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้
และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อ
และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก
ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา

ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก
หรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้
และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อ
และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก
ปัญหาต่าง ๆ ไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.2.3 การมอบอำนาจ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ (2550, หน้า 1) ได้ให้
ความหมาย การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติ
หรือดำเนินการตามกฎหมายกฎระเบียบประกาศหรือคำสั่งใดหรือมติของคณะรัฐมนตรีใน
เรื่องใดเว้นแต่การอนุญาตตามมาตรา 38 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 โดมอบอำนาจในการสั่งการอนุญาตการอนุมัติการปฏิบัติ
ราชการหรือการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมายกฎระเบียบประกาศหรือคำสั่งนั้นหรือมติ
ของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน

อิศเรศ จิณฤทธิ (2558, หน้า 349) ได้ให้ความหมาย การมอบ
อำนาจ(Empowerment) หมายถึง การแบ่งอำนาจบางส่วนของผู้บริหารให้กับผู้ใต้บังคับ
บัญชานำไปปฏิบัติตัดสินใจเพื่อเป็นการสร้างงานใหม่ให้สำเร็จและรวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยลด
ภาระของผู้บริหาร ซึ่งก่อนหน้านี้นี้เป็นสิ่งที่สงวนไว้สำหรับผู้บริหารการให้อำนาจจะต้องมี
ความเข้าใจและควรคำนึงถึงข้อจำกัด บางประการ ดังนี้

1. บางคนหรือบางกลุ่มอาจไม่ต้องการได้รับอำนาจ
2. การให้อำนาจแก่บางคนหรือบางกลุ่มอาจทำให้อีกบางคนบางกลุ่มมีอำนาจลดลง หรือถูกจำกัด
3. การให้อำนาจ อยู่ภายใต้ขอบเขตของการบริหาร บางครั้งอาจใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บริหารที่ยึดแนวทางการมอบอำนาจการตัดสินใจ หรือ Empowerment ต้องรู้จักการแบ่ง ปันอำนาจให้กับบุคคลอื่นได้มีโอกาสเข้ามาร่วมรับผิดชอบต่อผลสำเร็จขององค์กร และร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักเชื่อเชืงบุคคลต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่รู้จักการให้เกียรติให้ความนับถือและเห็นคุณค่าของผู้อื่น และสร้างเครือข่ายกับบุคคลอื่นเช่นนี้มีส่วนสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้คนเหล่านี้ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและมีประสบการณ์เชิงบวกต่อองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานเหล่านั้นขึ้นแก่ทุกคนว่า องค์กรที่เรา เคยคิดว่าเป็นของผู้บริหาร แท้จริงแล้วคือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)

ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย การมอบอำนาจให้พนักงาน หมายถึง การให้อำนาจ อิสระในการควบคุมและตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับโครงสร้างอำนาจตามแบบแผนเดิม ๆ ที่มีหัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไร และเป็นผู้มอบหมายส่วนต่าง ๆ ของงานนั้นให้สมาชิกที่มงานไปปฏิบัติตาม และหัวหน้าเป็นผู้ติดตามผลการดำเนินงานตลอดจนงานเสร็จสิ้น

กล่าวโดยสรุป การมอบอำนาจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถในการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ คิด ตัดสินใจ เพื่อให้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งก่อให้เกิดการให้เกียรติ ความนับถือและเห็นคุณค่าของกันและกัน และสร้างเครือข่ายกับบุคคลอื่น

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนไว้ ดังนี้

สุศักดิ์ กฤษณามระ และสกลศรี สถิตยาริวัฒน์ (2563, ออนไลน์) กล่าวว่าแนวทางในการรับมือที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของแนวทางดังกล่าวคือการมีภาวะผู้นำที่แข็งแกร่ง โดยวิจัยของดีลอยท์ได้แสดงให้เห็นว่าซีอีโอ

ขององค์กรขนาดใหญ่จะสามารถสร้างความก้าวหน้าในสภาวะนี้ได้ หากมีทักษะในการปรับตัว (Un-disruptable) เป็นอาวุธ ซึ่งคุณสมบัติ 5 ด้านที่ผู้นำต่าง ๆ เห็นตรงกันว่าจำเป็นต่อซีอีโอในยุค VUCA+ มีดังต่อไปนี้

1. หาคจุดสมดุลร่วมกันระหว่างสองข้อตรงกันข้าม (Ambidexterity) คือคือการการสร้างสมดุลระหว่าง 2 เป้าหมายที่อาจดูสวนทางกัน นั่นคือ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (Exploration)
2. ฝึกฝนความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional Fortitude) คือความสามารถในการแปลงความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลัน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลงาน
3. ไม่ยึดติด ไม่หยุดนิ่ง พร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา (Beginner's Mind-set)
4. สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยจูจิซุ (Disruptive Jujitsu)
5. ตอบสนองประสบการณ์ของผู้ใช้ได้อย่างครบถ้วน (End-user

Ethnographer)

Kirk Lawrence (2013, pp. 7–11) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน เราควรให้ความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมน้อยลง ชีตความสามารถ ความคิดรวบยอดและการพัฒนาจิตใจ แต่ในการพัฒนาความเป็นผู้นำควรจะมุ่งเน้นไปที่ความคล่องแคล่วว่องไว การเรียนรู้ความตระหนักในตนเอง การเผชิญหน้ากับความคลุมเครือ และความคิดเชิงกลยุทธ์

Johann Kornelsen (2019, p. 39) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน ก่อให้เกิดความท้าทายสำหรับองค์กรร่วมสมัยและจุดประกายความขัดแย้งระหว่างผู้นำระดับสูงและ Gen Y (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2527–2529) การหยั่งรู้ที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีทีมข้ามรุ่นเพื่อจัดองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความขัดแย้งระหว่าง Gen B (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489–2507) และ Gen Y เป็นภัยคุกคามต่อองค์กรต่าง ๆ ในโลกตะวันตก เป็นอุปสรรคต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและการประเมินตนเองตามความเป็นจริง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ชื่นชม สร้างความมั่นใจ มีความรับผิดชอบ และการให้คำปรึกษาจึงจะทำให้คนทั้งสองรุ่นทำงานร่วมกันได้ และงานประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน หมายถึง แนวทางในการพัฒนาผู้นำที่สามารถทำให้คนในองค์กรทุกคน ทุกชั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่น และมั่นใจให้แก่คนในองค์กร ผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความคล่องแคล่วว่องไวและต้องมีความสมบูรณ์ 5 ด้าน ดังนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional Fortitude) ไม่ยึดติด ไม่หยุดนิ่ง พร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา (Beginner's Mind-set) มีการใช้กลยุทธ์ทางการแข่งขัน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ดาวรุ่ง อินนอก (2552, หน้า 9 อ้างถึงใน ดาวเรือง เชื้องหลิว, 2559, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หรือหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการหรือคาดหวัง

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 41-43) ได้ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 โมเดล ได้แก่ 1) นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be) กับสิ่งที่เป็นอย่างจริง (what is) ซึ่งหากสภาพที่เป็นอยู่ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จึงเกิดความแตกต่างขึ้น ซึ่งนั่นถือว่าเกิด “ความต้องการจำเป็น” (need) และ 2) นิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา (Solution model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มีหากไม่ได้รับจะอยู่ในสถานะที่ไม่พึงประสงค์ นิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหาเรียกว่า “treatment needs” นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน และจากนิยามความต้องการจำเป็นทั้ง 2 โมเดลนักวิชาการด้านการประเมินความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่

นิยามตามโมเดลความแตกต่าง โดยนิยามนี้มีความสำคัญและเหมาะสมกว่าในการนำมาใช้ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็นช่วงแรกเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาสภาวะที่แตกต่างก่อน แล้วจึงเลือกความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับที่สำคัญมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปัญหา

Stufflebeam and Others (1977, อ้างถึงใน นาอิมะห์ ปือราเฮง, 2561, หน้า 37) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 มุมมองดังนี้

1. มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึงความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ที่สังเกตเห็น ซึ่งเป็นความหมายในมุมมองแบบดั้งเดิม
2. มุมมองประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง
3. มุมมองวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย
4. มุมมองวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าจะต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

Mckillip (1987, อ้างถึงใน ศิริเพ็ญ ทองดี, 2561, หน้า 7) ได้ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหาความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Witkin (1987, อ้างถึงใน สุกิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 60) ได้ให้ความหมาย ประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความ

แตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) จากนั้นมีการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไขและ Witkin ยังเสนอการนำวิธีการวิจัยเชิงอนาคตมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้การวางแผนขององค์กรมีลักษณะเชิงรุกมากขึ้น เนื่องจากการกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดว่าจะเป็แนวโน้มหรือเกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากการวิเคราะห์หาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นแล้วยังมีการกำหนดว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้นกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือที่คาดหวังอยากให้เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้นกับสภาพที่ควรจะเป็นหรือที่คาดหวังอยากให้เกิดขึ้น เนื่องจากในงานวิจัยนี้อ้างอิงหลักการตามโมเดลความแตกต่างหรือช่องว่างเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

Kaufman, Rojas and Mayer (1993, อ้างถึงใน อัญชลี เรือนแก้ว, 2560, หน้า 54) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่าง ดังกล่าว

Revire et al. (1996, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช 2558, หน้า 62) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินอย่างเป็นระบบ สำหรับคัดเลือกหรือวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับนโยบาย และการดำเนินโครงการทุกขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และเน้นที่ผลลัพธ์

เบญญาภา วรรณมณี (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อการพัฒนาที่ถูกต้อง โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งประเมิน เพื่อวิเคราะห์

ปัญหาหรือความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็น และทำการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

พิตินัย จตุรัส (2561, หน้า 77) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อบริหารความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญ หรือเร่งด่วนที่สุดนำมาแก้ไขปัญหา วางแผน และกำหนดแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 107-129) กล่าวว่า กิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อที่จะได้สอดคล้องกับคำถามวิจัยที่กำหนดซึ่งแบ่งกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานไปจนถึงขั้นการใช้ผลการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ทราบว่าการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร เช่น การพัฒนาบุคลากร การวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การปรับปรุงพัฒนาองค์กร การ

กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือการพัฒนางค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น

2. กำหนดคำถามและขอบเขตการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย เช่น ครัวมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด อะไรเป็นสาเหตุที่ครัวต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องนั้น ควรใช้แนวทางใดในการพัฒนาครัวให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย

3. การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยเชิงประเมินรูปแบบหนึ่ง ซึ่งก็ต้องเริ่มต้นการวิจัยโดยการออกแบบการวิจัย (designing of research) เพื่อให้เป็นการวิจัยที่มีคุณภาพ มีความตรง ความเชื่อถือได้ สิ่งสำคัญคือการกำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment framework) ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มักมีความสับสนระหว่างผู้ถูกประเมินกับผู้ให้ข้อมูล แต่ส่วนใหญ่จะหมายถึงกลุ่มผู้ถูกประเมิน ดังนั้นจึงควรระบุให้ชัดเจนว่ากลุ่มเป้าหมายคือบุคคลกลุ่มใด หลักการกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ควรจะให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประเมินได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ ส่วนขั้นตอนการกำหนดทางเลือกควรกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะเป็นกลุ่มที่เข้าใจสภาพเงื่อนไขปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และอาจมีมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาได้กว้างกว่า เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ทั้งนี้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา 2) กลุ่มผู้กำหนดความต้องการจำเป็น 3) กลุ่มผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น

3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นเหมือนกับการวิจัยและการประเมินอื่น อาจใช้การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต การจัดประชุมกลุ่ม เป็นต้น อาจจัดประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทดังต่อไปนี้ เช่น จัดประเภทตามแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ การจัดประเภทตามจำนวนผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูลรายบุคคล และวิธีการเก็บ

ข้อมูลกลุ่ม การจัดประเภทตามขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูล
ขั้นตอนเดียว (single-stage method) เช่น การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และวิธีการเก็บ
ข้อมูลหลายขั้นตอน (multi-stage method) เช่น เทคนิคเดลฟาย การสัมภาษณ์แบบ
เจาะลึก เป็นต้น

3.3 การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล

การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการเก็บ
ข้อมูล และลักษณะข้อมูล ลักษณะธรรมชาติของข้อมูลขึ้นอยู่กับนิยามความต้องการ
จำเป็น และบริบทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดของ ดังนั้น การสร้าง
เครื่องมือในการเก็บข้อมูลมี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ Witkin (1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช,
2562, หน้า 198–199) ได้เสนอรูปแบบของคำถามสำหรับการประเมินความต้องการ
จำเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่กำหนดกลุ่มของข้อความให้คนตอบข้อมูลชุดเดียว (single
response) กับรูปแบบที่กำหนดกลุ่มของข้อความให้คนตอบ 2 ชุด (dual response) ข้อมูลที่
ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาจัดกระทำแล้วทำการจัดลำดับความสำคัญ โดยมี
รายละเอียดดังนี้

3.3.1 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว
(Single-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบสนองเดียว ปรากฏใน
แบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว
ดังตัวอย่างที่ปรากฏในภาพประกอบ 7

ข้อความ	ระดับความต้องการจำเป็น				
	1	2	3	4	5
1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์					
3. ความรู้ด้านภาษาไทย					

หมายเหตุ: 1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5=มากที่สุด

ภาพประกอบ 7 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียว

3.3.1 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น ให้ระบุสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ดังตัวอย่างที่ปรากฏดังภาพประกอบ 8

ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ										
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์										
3. ความรู้ด้านภาษาไทย										

หมายเหตุ: 1= น้อยที่สุด 2= น้อย 3= ปานกลาง 4= มาก 5=มากที่สุด

ภาพประกอบ 8 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่

3.4 การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของการจำเป็น ดังนั้น สถิติหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงจัดลำดับความสำคัญ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลขึ้นอยู่กับรูปแบบการตอบที่ผู้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้กำหนด โดยทั่วไปหากเป็นข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวจะการใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แต่จริง ๆ แล้วมีผู้พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมากมาย โดยเฉพาะความพยายามเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดด้วยการกำหนดค่าดัชนีต่าง ๆ สำหรับรูปแบบการตอบสนองคู่หรือข้อมูลสองชุดนั้น มักใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองชุดนั้น ไม่ว่าจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบใด Witkin เสนอแนะว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนที่จะให้สนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ หากนำข้อมูลทั้งสองประเภทมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน จะทำให้ผลการประเมินมีความหนักแน่นมากยิ่งขึ้น

3.5 การจัดทำรายงานผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในขั้นตอนนี้คือ การจัดทำรายงานผลการประเมิน โดยการออกแบบการนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการเขียนความเรียง การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นตัวเลขสถิติหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ หรืออาจนำเสนอในรูปตารางหรือแผนภาพเพื่อให้เข้าใจง่าย ในการนำเสนอรายงานผลการประเมินต้องพิจารณากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้อ่านรายงาน หลังจากนั้นจะมีการจัดทำแผนงานหรือโครงการสำหรับนำไปปฏิบัติโดยอ้างอิงผลการประเมินความต้องการจำเป็น

3.6 การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ลักษณะเด่นหรือข้อดีของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในปัจจุบันคือ การใช้ประโยชน์จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กร การออกแบบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นผู้วิจัยจึงต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการให้ครอบคลุมวงจรการบริหารจัดการหรือไม่ หากต้องการให้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นให้เกิดขึ้นระหว่างดำเนินงานด้วย ก็ต้องออกแบบการวิจัยให้สอดคล้องซึ่งต้องย้อนกลับไปที่การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ร่องวาณิช, 2562, หน้า 90–91) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น
 2. การกำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น
- แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับกลาง (middle) ระดับรอบยอด (comprehensive) และระดับกลยุทธ์ (strategic)

3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น มี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากผลที่เกิดขึ้นขององค์กร 2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคม ผู้ได้รับผลขององค์กร การคัดเลือกต้องคำนึงถึงความเป็นตัวแทนกลุ่มมากกว่าปริมาณ

4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม
 5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งรวมถึงการสร้างเครื่องมือ และรวบรวมข้อมูล
 7. การระบุความต้องการจำเป็น คือเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 เพื่อมาวิเคราะห์และกำหนดหรือระบุความต้องการจำเป็น
 8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 9. การสร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการที่จำเป็นที่เกิดขึ้นมีการระดมความคิด และอภิปรายจนเกิดเป็นฉันทามติ
 10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข
- McKillop (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 88) ได้แบ่งการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้
1. ขั้นตอนการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
 2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ
 3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น
 4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ
 5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น
- Altschuld and Witkin (2000, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 100-101) เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นคล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบ จึงได้เสนอแผนขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้
- ระยะที่ 1 ก่อนการประเมินหรือระยะสำรวจ มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความ ต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูล และพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินของการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ที่ประเมินความต้องการจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะนำผลไปใช้ประโยชน์ ผู้ที่ประเมินความต้องการจำเป็นนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์โดยการ เชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือดำเนินการจัดลำดับความต้องการก่อนหลัง และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้เสียและการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความ ต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นคือการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบเช่นเดียวกับขั้นตอนการออกแบบการวิจัยทั่วไป โดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการกำหนดกรอบการวิจัย การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการ ประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือเก็บข้อมูล ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำ รายงาน และการใช้ผลการประเมิน

2.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้อธิบายถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263-279) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาเหตุผลและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงอันดับ (sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายหลังทรัพยากรที่มีจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญผู้ทำการวิจัยต้องทราบความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เนื่องจากออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยอิงพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) โดยมีวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งพบว่าเป็นวิธีที่ใช้กันมาก ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I=Importance$) ของข้อความนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D=Degree\ of\ success$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

เป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง (what is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธีอื่นที่เรียกว่าวิธี Priority Needs Index (PNI)

เหมาะสมกว่ามาใช้แทนโดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน

2. วิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยก็ใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล
2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางการศึกษา วิจัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำ
กว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางการศึกษา วิจัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศ
การศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
ทางการศึกษา วิจัยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอน
ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสังเกตแบบอิสระ ซึ่งเป็นตารางสังเกตองค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง เพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่และ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง หน่วยงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนจำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของสถานศึกษา ทั้งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มาเขียนข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนดและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2.1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้องครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อมีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาองค์ประกอบ

3.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูล กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป มาคัดเลือกองค์ประกอบที่จะศึกษา จะได้ 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์

1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.4 ความมุ่งมั่น

2. ความเข้าใจ ประกอบด้วย

2.1 การเอาใจใส่

2.2 เปิดใจ

2.3 ความอยากรู้อยากเห็น

3. ความชัดเจน ประกอบด้วย

3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย

3.2 การตระหนักรู้

3.3 การคิดเชิงระบบ

4. ความว่องไว ประกอบด้วย

4.1 การตัดสินใจ

4.2 การพัฒนานวัตกรรม

4.3 การมอบอำนาจ

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม "มากที่สุด"

3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม "มาก"

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม "ปานกลาง"

1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม "น้อย"

1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสม "น้อยที่สุด"

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบมี

ความเหมาะสม

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระยนี้ ได้แก่

5.1 ความถี่ (Frequency)

5.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในขณะนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญ

1.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียนที่ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

การตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- + 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปใช้ทดลอง (Try Out) เพื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้วเสร็จ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้กลุ่มในการทดลอง ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 20 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพ ดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนก สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 485) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.82-0.93 และสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.64-0.94

2. ค่าความเชื่อมั่น สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.99 และ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.99

นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา

2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,538 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,356 คน จากทั้งหมด 182 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608, อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และครู จำนวน 225 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ได้ 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็กมี 78 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางมี 100 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่มี 4 โรงเรียน
 2. สุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามขนาดที่กำหนด โดยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของโรงเรียนทั้งหมด ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 47 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 60 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน รวม 110 โรงเรียน
 3. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนในข้อ 2 จำนวน 110 คน
 4. กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยเกณฑ์ร้อยละ 15 ของจำนวนครูทั้งหมดในแต่ละโรงเรียนในข้อ 2 รวม 225 คน
- รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก							
1	สร้างแก้วอ่างคำค้ออำเภอยะผิง	1	8	9	1	1	2
2	พระเทพญาณวิศิษฐ์ สิมบองวิทย์	1	12	13	1	2	3
3	บ้านนาคอย	1	6	7	1	1	2
4	บ้านห้วยโงดดอนสวรรค์	1	9	10	1	1	2
5	บ้านหนองสามขา	1	7	8	1	1	2
6	บ้านหนองผือ	1	9	10	1	1	2
7	บ้านหนองบ่อโนนสว่าง	1	8	9	1	1	2
8	บ้านหนองนาแซงโนนงิ้ว	1	7	8	1	1	2
9	บ้านหนองตากวย	1	13	14	1	2	3
10	บ้านหนองขุนาคำ	1	5	6	1	1	2
11	บ้านแสนสุขสามัคคี	1	7	8	1	1	2
12	บ้านวาน้อย	1	10	11	1	2	3
13	บ้านวังม่วง	1	10	11	1	2	3
14	บ้านวังโพน	1	4	5	1	1	2
15	บ้านเม่นน้อย	1	6	7	1	1	2
16	บ้านโพนก่อ	1	5	6	1	1	2
17	บ้านผาคักดีทรัพย์เจริญ	1	6	7	1	1	2
18	บ้านบ่อแดง	1	3	4	1	1	2
19	บ้านโนนไทย	1	4	5	1	1	2
20	บ้านโนนชนะสงคราม	1	7	8	1	1	2
21	บ้านโนนเจริญศิลป์	1	10	11	1	2	3
22	บ้านน้ำบูน	1	8	9	1	1	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก							
23	บ้านนาหวาย	1	9	10	1	1	2
24	บ้านนายม	1	4	5	1	–	1
25	บ้านนาโพธิ์	1	6	7	1	1	2
26	บ้านน่างามเล่า	1	6	7	1	1	2
27	บ้านท่าแร่ตงปลาปาก	1	10	11	1	2	3
28	บ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	8	9	1	1	2
29	บ้านดอนทอย	1	9	10	1	1	2
30	บ้านดอนแดงคำอ้อ	1	9	10	1	1	2
31	บ้านดอนแดง	1	9	10	1	1	2
32	บ้านดอนแดง	1	10	11	1	2	3
33	บ้านดงเหนือ	1	6	7	1	1	2
34	บ้านดงมะกุ่ม	1	6	7	1	1	2
35	บ้านซอมตุ้	1	6	7	1	1	2
36	บ้านจาร	1	7	8	1	1	2
37	บ้านโคกสะอาด	1	10	11	1	2	3
38	บ้านโคกไม้ล้ม	1	14	15	1	2	3
39	บ้านโคกก่องหนองแวง	1	8	9	1	1	2
40	บ้านโคกกลาง	1	10	11	1	2	3
41	บ้านคำยาง	1	7	8	1	1	2
42	บ้านคำภูทอง	1	9	10	1	1	2
43	บ้านคำเจริญ	1	9	10	1	1	2
44	บ้านขุนภูมิ	1	7	8	1	1	2
45	บ้านกุดจอกน้อย	1	7	8	1	1	2

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก							
46	นาจารกล้วยน้อย	1	8	9	1	1	2
47	นาข่าวิทยา	1	5	6	1	1	2
รวม					47	56	103
โรงเรียนขนาดกลาง							
48	อนุบาลคำตากล้า	1	14	15	1	2	3
49	โรงเรียนบ้านคำลอดพื้น	1	16	17	1	2	3
50	บ้านอินทร์แปลง	1	16	17	1	2	3
51	บ้านเหล่าผักไล่	1	14	15	1	2	3
52	บ้านหินเหิบ	1	12	13	1	2	3
53	บ้านห้วยหินลาด	1	21	22	1	3	4
54	บ้านห้วยหิน	1	17	18	1	2	3
55	บ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	12	13	1	2	3
56	บ้านห้วยทราย	1	16	17	1	2	3
57	บ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	13	14	1	2	3
58	บ้านหนองแสงดงอีบ่าง	1	12	13	1	2	3
59	บ้านหนองแขวง	1	13	14	1	2	3
60	บ้านหนองลาด	1	19	20	1	3	4
61	บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	1	16	17	1	2	3
62	บ้านหนองบัวลิ้ม	1	14	15	1	2	3
63	บ้านหนองบัวแดง	1	21	22	1	3	4
64	บ้านหนองท่มท่ากระด้น	1	16	17	1	2	3
65	บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	11	12	1	2	3
66	บ้านลั้งเปือย	1	15	16	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดกลาง							
67	บ้านสงเปือย	1	13	14	1	2	3
68	บ้านวาใหญ่	1	20	21	1	3	4
69	บ้านวังห้ว	1	12	13	1	2	3
70	บ้านวังเวิน	1	15	16	1	2	3
71	บ้านวังเยี่ยม	1	15	16	1	2	3
72	บ้านโพนแพง	1	11	12	1	2	3
73	บ้านแพงใหญ่	1	14	15	1	2	3
74	บ้านพุทธรักษา	1	18	19	1	3	4
75	บ้านปลาหลาย	1	17	18	1	3	4
76	บ้านปะห้ว	1	16	17	1	2	3
77	บ้านบะยาว	1	11	12	1	2	3
78	บ้านบะนงทา	1	13	14	1	2	3
79	บ้านโนนอุดม	1	10	11	1	2	3
80	บ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	17	18	1	3	4
81	บ้านโนนทับช้าง	1	10	11	1	2	3
82	บ้านนาฮี	1	12	13	1	2	3
83	บ้านนาอวนน้อย	1	14	15	1	2	3
84	บ้านนาแต่	1	10	11	1	2	3
85	บ้านนาดอกไม้	1	17	18	1	3	4
86	บ้านนาซอ	1	17	18	1	3	4
87	บ้านนาजार	1	15	16	1	2	3
88	บ้านทุ่งโพธิ์	1	16	17	1	2	4
89	บ้านท่างาม	1	15	16	1	2	3

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดกลาง							
90	บ้านท่าควาย	1	11	12	1	2	3
91	บ้านท่าก้อน	1	15	16	1	2	3
92	บ้านถ้ำเต่า	1	12	13	1	2	3
93	บ้านตาดโตน	1	15	16	1	2	3
94	บ้านดอนแดงเม่นใหญ่	1	15	16	1	2	3
95	บ้านดงอีด้อย	1	11	12	1	1	2
96	บ้านดงยาง	1	17	18	1	3	4
97	บ้านดงบัง	1	11	12	1	2	3
98	บ้านเชื่อม	1	21	22	1	3	4
99	บ้านจำปาดง	1	12	13	1	2	3
100	บ้านโคกแสง	1	9	10	1	1	2
101	บ้านขี้เหล็กเหล่าสมบูรณ์	1	16	17	1	2	3
102	บ้านขาม	1	14	15	1	2	3
103	บ้านกุดจาน	1	15	16	1	2	3
104	ชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	1	25	26	1	4	5
105	ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	16	17	1	2	3
106	ชุมชนบ้านกลางนาโน	1	25	26	1	4	5
107	ชาวสง่าเจริญวิทย์	1	19	20	1	3	4
รวม					60	134	194

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
โรงเรียนขนาดใหญ่							
108	อนุบาลบ้านม่วง	1	50	51	1	8	9
109	อนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง)	1	86	87	1	13	14
110	บ้านอากาศ	1	93	94	1	14	15
รวม					3	35	38
รวมทั้งหมด					110	225	335

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 ฉบับ (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามชนิดการตอบสนองคู่ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ความชัดเจน (Clarify) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความเข้าใจ (Understanding) และ

4) ความว่องไว (Agility) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำในยุคโลก
ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

2.2.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความ
เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของ
เนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
และแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

2.2.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมา
ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ต่อไปเพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ทดลองใช้และ
เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งและเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนโดยส่งไปที่ต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และสร้างแบบสอบถามเป็น QR Code เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย และได้รับแบบสอบถามกลับคืน แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 65) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในระยนี้ ได้แก่

5.1 ความถี่ (Frequency)

5.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนา

D หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงของสถานศึกษาที่มีในปัจจุบัน

1.2 นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าคะแนน $PNI_{modified}$ จากสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การดำเนินการในระยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยเลือกองค์ประกอบหลักทุกด้าน แล้วเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมของด้านนั้น เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. คัดเลือกองค์ประกอบหลักทุกด้านและองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมด้านนั้น เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แหล่งข้อมูลในการวิจัยในขั้นนี้ ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์
3. ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ฉบับร่างเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเหมาะสมหรือไม่

2.1. การสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1.2 นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

2.1.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.2 จัดส่งแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ ร้อยละ 80 วิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีความเหมาะสม

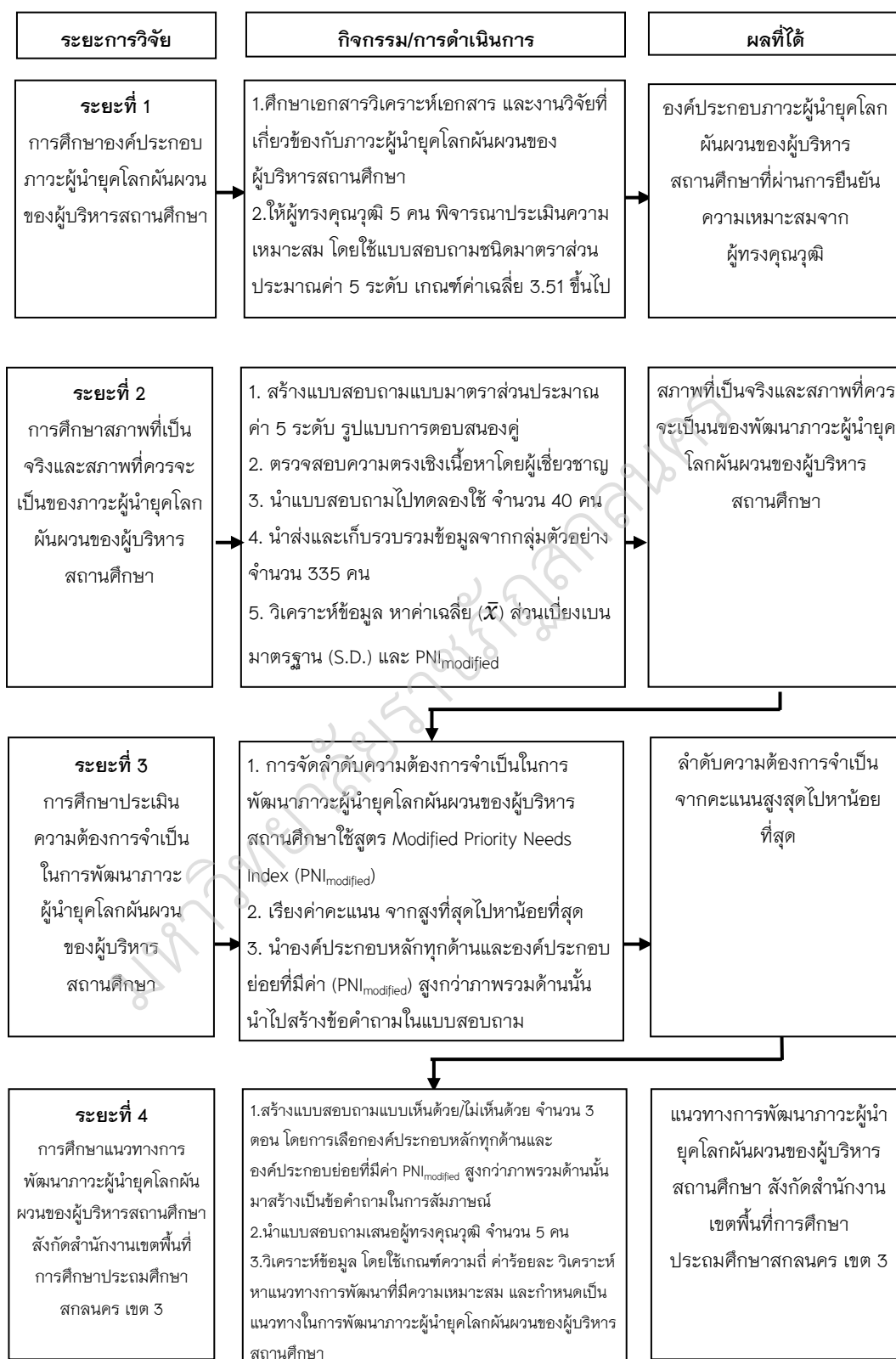
4.2 นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1 ความถี่ (Frequency)

5.2 ค่าร้อยละ (Percentage)



ภาพประกอบ 9 ระยะการวิจัย

ตาราง 7 แสดงระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาที่ดำเนินการ ผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมินความเหมาะสม โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	1. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. การสังเคราะห์องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย	มิถุนายน 2565– ตุลาคม 2565	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบการตอบสนองคู่ 2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้จำนวน 40 คน 4. นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน 5. วิเคราะห์ข้อมูล	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน 2. ครู 20 คน 3. ผู้บริหาร 20 คน 4. ครูและผู้บริหาร 335 คน	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ $PNI_{modified}$	พฤศจิกายน 2566– ธันวาคม 2566	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	1. จัดลำดับความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ 2. ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	–	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)	มกราคม 2567	ลำดับความต้องการจำเป็นจากคะแนนสูงสุดไปหาน้อยที่สุด

ตาราง 7 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 4 การศึกษา แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำยุคโลกผัน ผวนของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1.สร้างแบบสอบถามแบบเห็น ด้วย/ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 ตอน โดยการเลือกองค์ประกอบหลัก ทุกด้านและองค์ประกอบย่อยที่ มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าภาพรวม ด้านนั้นมาสร้างเป็นข้อคำถามใน แบบสอบถาม 2.นำแบบสอบถามเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3.วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ ความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์หา แนวทางการพัฒนาที่มีความ เหมาะสม และกำหนดเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	แบบสอบถาม แบบเห็นด้วย/ไม่ เห็นด้วย	มีนาคม 2567	แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำ ยุคโลกผันผวน ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการศึกษานำทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index)

I แทน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

D แทน สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ 3) ความชัดเจน และ 4) ความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ที่	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์		4.66	0.51	มากที่สุด
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	4.80	0.45	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถมองเห็นทิศทางของสถานศึกษา	4.40	0.89	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	ผู้บริหารสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.60	0.55	มากที่สุด
7	ผู้บริหารปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จนบรรลุผลสำเร็จ	4.60	0.55	มากที่สุด
8	ผู้บริหารสามารถแก้ไข ปรับปรุง วิสัยทัศน์ได้	4.60	0.55	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด
10	ผู้บริหารสามารถเพิ่มจุดเด่นของวิสัยทัศน์ได้	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ความเข้าใจ		4.71	0.44	มากที่สุด
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.80	0.45	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความสามารถอธิบายข้อเท็จจริงอย่างสมเหตุสมผล	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถแยกแยะประเด็นข้อมูลต่าง ๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถเข้าใจจุดอ่อนของสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารเข้าใจจุดแข็งของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารเข้าใจกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ความชัดเจน		4.57	0.62	มากที่สุด
1	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเรื่องต่าง ๆ ที่รอบคอบ ชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความชัดเจนด้านนโยบาย	4.40	0.89	มาก
3	ผู้บริหารมีความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์	4.60	0.55	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความชัดเจนด้านกลยุทธ์	4.40	0.89	มาก
5	ผู้บริหารมีความคิดรอบคอบในการแก้ปัญหา	4.80	0.45	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ชัดเจนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน	4.60	0.55	มากที่สุด
4. ความรวดเร็ว		4.60	0.51	มากที่สุด
1	ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	4.40	0.89	มาก
2	ผู้บริหารสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว	4.80	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถปรับวิสัยทัศน์ได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความสามารถเรียนรู้ปัญหาอย่างรวดเร็ว	4.60	0.55	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความสามารถประเมินและแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว	4.60	0.55	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากบุคคลอื่น	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจ ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.44) รองลงมา ได้แก่ วิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.51) ความไว้วางใจ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.51) และความชัดเจน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียด ดังตาราง 9-14

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	146	43.58
2. หญิง	189	56.42
รวม	335	100
อายุ		
1. 20-30 ปี	48	14.33
2. 31-40 ปี	112	33.43
3. 41-50 ปี	72	21.49
4. 51-60 ปี	103	30.75
รวม	335	100
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	110	32.84
2. ครู	225	67.16
รวม	335	100
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	163	48.66
2. ปริญญาโท	159	47.46
3. ปริญญาเอก	13	3.88
รวม	335	100
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	51	15.23
2. 6-10 ปี	124	37.01
3. 11-20 ปี	87	25.97
4. 20 ปีขึ้นไป	73	21.79
รวม	335	100
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	103	21.74
2. ขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน)	194	66.46
3. ขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)	38	11.80
รวม	335	100

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 335 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 56.42 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.43 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.67 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.01 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 194 คิดเป็นร้อยละ 66.46

2.2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียด ดังตาราง 10-14

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.วิสัยทัศน์	3.36	1.02	ปานกลาง	4.47	0.43	มาก
1 การสื่อสารวิสัยทัศน์	3.32	1.08	ปานกลาง	4.45	0.44	มาก
2 การสร้างวิสัยทัศน์	3.29	1.06	ปานกลาง	4.47	0.42	มาก
3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.44	0.97	ปานกลาง	4.48	0.42	มาก
4 ความมุ่งมั่น	3.41	1.07	ปานกลาง	4.47	0.42	มาก
2. ความเข้าใจ	3.36	1.02	ปานกลาง	4.50	0.41	มาก
1 การเอาใจใส่	3.25	1.00	ปานกลาง	4.46	0.43	มาก
2 การเปิดใจ	3.42	1.06	ปานกลาง	4.53	0.41	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3 ความอยากรู้อยากเห็น	3.41	1.09	ปานกลาง	4.51	0.44	มากที่สุด
3. ความชัดเจน	3.38	0.95	ปานกลาง	4.53	0.43	มากที่สุด
1 การจัดระบบให้เรียบง่าย	3.27	0.96	ปานกลาง	4.54	0.43	มากที่สุด
2 การตระหนักรู้	3.48	0.99	ปานกลาง	4.54	0.41	มากที่สุด
3 การคิดเชิงระบบ	3.40	1.07	ปานกลาง	4.51	0.45	มากที่สุด
4. ความห่วงใย	3.47	1.00	ปานกลาง	4.53	0.42	มากที่สุด
1 การตัดสินใจ	3.49	0.99	ปานกลาง	4.53	0.42	มากที่สุด
2 การพัฒนานวัตกรรม	3.46	1.04	ปานกลาง	4.52	0.43	มากที่สุด
3 การมอบอำนาจ	3.45	1.01	ปานกลาง	4.54	0.42	มากที่สุด
ภาพรวม	3.40	0.98	ปานกลาง	4.51	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความห่วงใย ($\bar{X}=3.47$, S.D.=1.00) คือ รองลงมาได้แก่ ด้านความชัดเจน ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.95) ด้านความเข้าใจ ($\bar{X}=3.36$, S.D.=1.02) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.36$, S.D.=1.02) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความห่วงใย ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.42) รองลงมาได้แก่ ด้านความชัดเจน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.43) ด้านความเข้าใจ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.41) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.43) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลก
 ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสื่อสารวิสัยทัศน์	3.32	1.08	ปานกลาง	4.45	0.44	มาก
1.1 ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์	3.28	1.37	ปานกลาง	4.39	0.59	มาก
1.2 ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการ เข้าใจวิสัยทัศน์	3.28	1.10	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
1.3 ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่าง ชัดเจน	3.28	1.19	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
1.4 ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิด การยอมรับ	3.28	1.10	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
1.5 ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	3.50	1.30	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
2. การสร้างวิสัยทัศน์	3.29	1.06	ปานกลาง	4.47	0.42	มาก
2.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บ รวบรวมข้อมูล	3.22	1.19	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้	3.22	1.23	ปานกลาง	4.39	0.59	มาก
2.3 ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.22	1.09	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
2.4 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพภายใน และภายนอกของสถานศึกษา	3.45	1.26	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
2.5 ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมาย กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.45	1.12	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.6 ผู้บริหารมีความสามารถสร้างภาพใน อนาคตของสถานศึกษา	3.16	1.30	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.44	0.97	ปานกลาง	4.48	0.42	มาก
3.1 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง	3.27	1.08	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของ ตนเอง	3.53	1.15	มาก	4.39	0.59	มาก
3.3 ผู้บริหารสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ด้วย ตนเอง	3.49	1.00	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
3.4 ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ใหม่ ๆ	3.53	1.15	มาก	4.50	0.50	มาก
3.5 ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิด เห็น	3.21	1.16	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
3.6 ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน	3.47	1.20	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
3.7 ผู้บริหารยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตน	3.44	0.99	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
3.8 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น	3.47	1.10	ปานกลาง	4.39	0.59	มาก
3.9 ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	1.10	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
3.10 ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามที่ตนตั้งไว้	3.53	1.28	มาก	4.50	0.50	มาก
4. ความมุ่งมั่น	3.41	1.07	ปานกลาง	4.47	0.42	มาก
4.1 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและพยายาม ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	3.39	1.12	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
4.2 ผู้บริหารมีความพยายามในการวางแผนงาน	3.39	1.21	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
4.3 ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.39	1.12	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุง ผลงานอย่างต่อเนื่อง	3.61	1.30	มาก	4.39	0.59	มาก
4.5 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงาน อย่างต่อเนื่อง	3.33	1.21	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.6 ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	3.33	1.25	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
ภาพรวม	3.36	1.02	ปานกลาง	4.47	0.43	มาก

จากตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.=1.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.97) รองลงมาได้แก่ ด้านความมุ่งมั่น ($\bar{X}=3.41$, S.D.=1.07) ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.32$, S.D.=1.08) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.29$, S.D.=1.06) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.42) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.42) ด้านความมุ่งมั่น ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.42) และด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.44) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลก
 พันพวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ

ภาวะผู้นำยุคโลกพันพวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเอาใจใส่	3.25	1.00	ปานกลาง	4.46	0.43	มาก
1.1 ผู้บริหารเอาใจใส่ในงานของตนและผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.16	1.05	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
1.2 ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดการความเครียดที่ เหมาะสม	3.38	1.22	มาก	4.44	0.50	มาก
1.3 ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน	3.40	1.08	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ ให้ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน	3.11	1.26	ปานกลาง	4.39	0.59	มาก
1.5 ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.12	1.07	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
1.6 ผู้บริหารสอบถามความต้องการในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.33	1.22	มาก	4.50	0.50	มาก
1.7 ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ให้ผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.35	1.01	มาก	4.44	0.60	มาก
1.8 ผู้บริหารเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพ การจัดการการศึกษา	3.34	1.21	มาก	4.44	0.50	มาก
1.9 ผู้บริหารเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของ นักเรียน	3.06	1.15	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามความ ต้องการของนักเรียน	3.28	1.25	ปานกลาง	4.39	0.59	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2. การเปิดใจ	3.42	1.06	ปานกลาง	4.53	0.41	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ	3.44	1.07	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
2.2 ผู้บริหารเปิดใจรับความคิดเชิงสร้างสรรค์	3.44	1.21	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่าง ตั้งใจ	3.44	1.17	ปานกลาง	4.50	0.60	มาก
2.4 ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.39	1.38	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
2.5 ผู้บริหารมีความสามารถแนะนำการทำงาน เพิ่มเติม	3.39	1.12	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
3. ความอยากรู้อยากเห็น	3.41	1.09	ปานกลาง	4.51	0.44	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารมีการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.39	1.21	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
3.2 ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการเรียนรู้	3.39	1.12	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ กับสถานศึกษา	3.61	1.30	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ ข้อมูลใหม่ ๆ	3.33	1.21	ปานกลาง	4.50	0.60	มาก
3.5 ผู้บริหารใช้ทักษะได้มาพัฒนาสถานศึกษา	3.33	1.25	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
ภาพรวม	3.36	1.02	ปานกลาง	4.50	0.41	มาก

จากตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะ
ผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ โดยภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, $S.D.=1.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

เปิดใจ ($\bar{X}=3.42$, S.D.=1.06) รองลงมาได้แก่ ด้านความอยากรู้อยากเห็น ($\bar{X}=3.41$, S.D.=1.09) และด้านการเอาใจใส่ ($\bar{X}=3.25$, S.D.=1.00) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเปิดใจ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.41) รองลงมาได้แก่ ด้านความอยากรู้อยากเห็น ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.44) และด้านการเอาใจใส่ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.43) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความชัดเจน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดระบบให้เรียบง่าย	3.27	0.96	ปานกลาง	4.54	0.43	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารมีความสามารถลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน	3.10	0.97	ปานกลาง	4.61	4.89	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงาน	3.36	1.20	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
1.3 ผู้บริหารเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน	3.33	1.03	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
2. การตระหนักรู้	3.48	0.99	ปานกลาง	4.54	0.41	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน	3.48	1.10	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ จากสัญญาณภายนอกและประสบการณ์	3.35	1.11	ปานกลาง	4.50	0.60	มาก
2.3 ผู้บริหารรับรู้เรื่องต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและเกิดการประเมินค่าและให้ความสำคัญ	3.59	1.16	มาก	4.50	0.50	มาก
2.4 ผู้บริหารเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนา ในเรื่องต่าง ๆ	3.53	1.05	มาก	4.61	4.89	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความชัดเจน	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การคิดเชิงระบบ	3.40	1.07	ปานกลาง	4.51	0.45	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารสามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	3.51	1.25	มาก	4.44	0.60	มาก
3.2 ผู้บริหารรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของ ปัญหา	3.22	1.23	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารมีความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจาก ส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่	3.44	1.30	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหา อย่างมีระบบ	3.44	1.07	ปานกลาง	4.50	0.60	มาก
ภาพรวม	3.38	0.95	ปานกลาง	4.53	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.99) รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X}=3.40$, S.D.=1.07) และด้านการจัดระบบให้เรียบง่าย ($\bar{X}=3.27$, S.D.=0.96) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.41) และด้านการจัดระบบให้เรียบง่าย ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.43) รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.45) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลก
 พันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความโปร่งใส

ภาวะผู้นำยุคโลกพันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความโปร่งใส	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การตัดสินใจ	3.49	0.99	ปานกลาง	4.53	0.42	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารสามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด	3.50	1.15	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
1.2 ผู้บริหารตัดสินใจจากหลักเหตุและผล	3.52	1.10	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการบริหารที่เป็นประโยชน์สูงสุด	3.45	1.32	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก
1.4 ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์สูงสุด	3.50	1.02	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
2. การพัฒนานวัตกรรม	3.46	1.04	ปานกลาง	4.52	0.43	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารสามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	3.44	1.16	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสามารถนำระบบใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	3.44	1.07	ปานกลาง	4.50	0.60	มาก
2.3 ผู้บริหารสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	3.67	1.23	มาก	4.50	0.50	มาก
2.4 ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	3.39	1.17	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	3.39	1.21	ปานกลาง	4.44	0.60	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความโปร่งใส	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. การมอบอำนาจ	3.45	1.01	ปานกลาง	4.54	0.41	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้ คิดและตัดสินใจ	3.39	1.07	ปานกลาง	4.56	0.50	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อความสำเร็จ	3.61	1.21	มาก	4.56	0.50	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหา	3.61	1.07	มาก	4.50	0.60	มาก
3.4 ผู้บริหารให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น	3.33	1.29	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก
3.5 ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายการ ทำงาน	3.33	1.11	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม	3.47	1.00	ปานกลาง	4.53	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความโปร่งใส พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, S.D.=1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.99) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X}=3.46$, S.D.=1.04) และด้านการมอบอำนาจ ($\bar{X}=3.45$, S.D.=1.01) ตามลำดับ

2. สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ด้านการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.41) รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.42) และด้านการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D.=0.43) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1.วิสัยทัศน์	4.47	3.36	0.33	(2)
1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.45	3.32	0.34	2
1.2 การสร้างวิสัยทัศน์	4.47	3.29	0.36	1
1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.48	3.44	0.30	4
1.4 ความมุ่งมั่น	4.47	3.41	0.31	3
2. ความเข้าใจ	4.50	3.36	0.34	(1)
2.1 การเอาใจใส่	4.46	3.25	0.37	1
2.2 การเปิดใจ	4.53	3.42	0.32	2
2.3 ความอยากรู้อยากเห็น	4.51	3.41	0.32	2
3. ความชัดเจน	4.53	3.38	0.34	(1)
3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย	4.54	3.27	0.39	1
3.2 การตระหนักรู้	4.54	3.48	0.30	3
3.3 การคิดเชิงระบบ	4.51	3.40	0.33	2
4. ความรอบรู้	4.53	3.47	0.31	(3)
4.1 การตัดสินใจ	4.53	3.49	0.30	3
4.2 การพัฒนานวัตกรรม	4.52	3.46	0.31	2
4.3 การมอบอำนาจ	4.54	3.45	0.32	1
ภาพรวม	4.51	3.40	0.33	

จากตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม เมื่อพิจารณาคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.33 โดยด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความเข้าใจ ($PNI_{modified} = 0.34$) และด้านความชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.34$) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.33$) และด้านความห่วงใย ($PNI_{modified} = 0.31$)

เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความเข้าใจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การเอาใจใส่ ($PNI_{modified} = 0.37$) รองลงมา ได้แก่ การเปิดใจ ($PNI_{modified} = 0.32$) และความอยากรู้อยากเห็น ($PNI_{modified} = 0.32$)

2. ด้านความชัดเจน ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การจัดระบบให้เรียบง่าย ($PNI_{modified} = 0.39$) รองลงมา ได้แก่ การคิดเชิงระบบ ($PNI_{modified} = 0.33$) และการตระหนักรู้ ($PNI_{modified} = 0.30$)

3. ด้านวิสัยทัศน์ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.33 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.36$) รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.34$) ความมุ่งมั่น ($PNI_{modified} = 0.31$) และความเชื่อมั่นในตนเอง ($PNI_{modified} = 0.30$)

4. ด้านความห่วงใย ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.31 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การมอบอำนาจ ($PNI_{modified} = 0.32$) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.31$) และการตัดสินใจ ($PNI_{modified} = 0.30$)

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ด้านความเข้าใจ

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การเอาใจใส่	4.46	3.25	0.37	1
1) ผู้บริหารเอาใจใส่ในงานของตนและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.44	3.16	0.41	3
2) ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดการความเครียด ที่เหมาะสม	4.44	3.38	0.31	7
3) ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน	4.56	3.40	0.34	5
4) ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน	4.39	3.11	0.41	3
5) ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	3.12	0.44	2
6) ผู้บริหารสอบถามความต้องการในการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	3.33	0.35	4
7) ผู้บริหารรักษาวินัยชนให้ผู้ใต้บังคับ บัญชา	4.44	3.35	0.33	6
8) ผู้บริหารเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการ จัดการการศึกษา	4.44	3.34	0.33	6
9) ผู้บริหารเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของ นักเรียน	4.56	3.06	0.49	1
10) ผู้บริหารสอบถามความต้องการของนักเรียน	4.39	3.28	0.34	5

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2. การเปิดใจ	4.53	3.42	0.32	2
1) ผู้บริหารเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ	4.50	3.44	0.31	4
2) ผู้บริหารเปิดใจรับความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.56	3.44	0.32	3
3) ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่าง ตั้งใจ	4.50	3.44	0.31	4
4) ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	3.39	0.33	2
5) ผู้บริหารมีความสามารถแนะนำการทำงาน เพิ่มเติม	4.61	3.39	0.36	1
3. ความอยากรู้อยากเห็น	4.51	3.41	0.32	2
1) ผู้บริหารมีการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง	4.44	3.39	0.31	3
2) ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการเรียนรู้	4.56	3.39	0.34	2
3) ผู้บริหารค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับ สถานศึกษา	4.56	3.61	0.26	4
4) ผู้บริหารใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูล ใหม่ ๆ	4.50	3.33	0.35	1
5) ผู้บริหารใช้ทักษะโค้ชพัฒนาสถานศึกษา	4.50	3.33	0.35	1
ภาพรวม	4.50	3.36	0.34	

จากตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความเข้าใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการเอาใจใส่ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.37 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของนักเรียน (PNI_{modified} = 0.49) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา (PNI_{modified} = 0.44) ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.41) ผู้บริหารเอาใจใส่ในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา (PNI_{modified} = 0.41) ผู้บริหารสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (PNI_{modified} = 0.35) ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน (PNI_{modified} = 0.34) ผู้บริหารสอบถามความต้องการของนักเรียน (PNI_{modified} = 0.34) ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (PNI_{modified} = 0.33) ผู้บริหารเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการการศึกษา (PNI_{modified} = 0.33) และผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดการความเครียดที่เหมาะสม (PNI_{modified} = 0.31) ตามลำดับ

2. ด้านการเปิดใจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.32 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถแนะนำการทำงานเพิ่มเติม (PNI_{modified} = 0.36) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (PNI_{modified} = 0.33) ผู้บริหารเปิดใจรับความคิดเชิงสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.32) ผู้บริหารเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ (PNI_{modified} = 0.31) และ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตั้งใจ (PNI_{modified} = 0.31) ตามลำดับ

3. ด้านความอยากรู้อยากเห็น ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ

จำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.32 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ทักษะได้хмаพัฒนาสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.35) และผู้บริหารใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ (PNI_{modified} = 0.35) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.34) ผู้บริหารมีการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.31) และผู้บริหารค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.26) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ด้านความชัดเจน

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความชัดเจน	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การจัดระบบให้เรียบง่าย	4.54	3.27	0.39	1
1) ผู้บริหารมีความสามารถลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน	4.61	3.10	0.49	1
2) ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงาน	4.44	3.36	0.32	3
3) ผู้บริหารเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน	4.56	3.33	0.37	2
2. การตระหนักรู้	4.54	3.48	0.30	3
1) ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน	4.56	3.48	0.31	2
2) ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ จากสัญญาณและประสบการณ์	4.50	3.35	0.34	1
3) ผู้บริหารรับรู้เรื่องต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและเกิดการประเมินค่าและให้ความสำคัญ	4.50	3.59	0.25	3
4) ผู้บริหารเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนา ในเรื่องต่าง ๆ	4.61	3.53	0.31	2
3. การคิดเชิงระบบ	4.51	3.40	0.33	2
1) ผู้บริหารสามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.44	3.51	0.27	4
2) ผู้บริหารรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของปัญหา	4.56	3.22	0.42	1
3) ผู้บริหารมีความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่	4.56	3.44	0.32	2
4) ผู้บริหารสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาอย่างมีระบบ	4.50	3.44	0.31	3
ภาพรวม	4.53	3.38	0.34	

จากตาราง 17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความชัดเจน เมื่อพิจารณาคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.34 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการจัดระบบให้เรียบง่าย คำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.39 โดยข้อที่มีคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.49$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน ($PNI_{modified} = 0.37$) และผู้บริหารมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ($PNI_{modified} = 0.32$) ตามลำดับ

2. ด้านการคิดเชิงระบบ คำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.33 โดยข้อที่มีคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของปัญหา ($PNI_{modified} = 0.42$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ ($PNI_{modified} = 0.32$) ผู้บริหารสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาอย่างมีระบบ ($PNI_{modified} = 0.31$) และผู้บริหารสามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.27$) ตามลำดับ

3. การตระหนักรู้ คำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.30 โดยข้อที่มีคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ จากสัญญาณญาณและประสบการณ์ ($PNI_{modified} = 0.34$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนา ในเรื่องต่าง ๆ ($PNI_{modified} = 0.31$) ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.31$) และผู้บริหารรับรู้เรื่องต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและเกิดการประเมินค่าและให้ความสำคัญ ($PNI_{modified} = 0.25$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1.การสื่อสารวิสัยทัศน์	4.45	3.32	0.34	2
1) ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์	4.39	3.28	0.34	3
2) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจ วิสัยทัศน์	4.50	3.28	0.37	1
3) ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่าง ชัดเจน	4.50	3.28	0.37	1
4) ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการ ยอมรับ	4.44	3.28	0.36	2
5) ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็น คุณค่าของวิสัยทัศน์	4.44	3.50	0.27	4
2. การสร้างวิสัยทัศน์	4.47	3.29	0.36	1
1) ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรวบรวม ข้อมูล	4.56	3.22	0.41	1
2) ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้	4.39	3.22	0.36	3
3) ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์	4.50	3.22	0.40	2
4) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพภายในและ ภายนอกของสถานศึกษา	4.50	3.45	0.30	4
5) ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง	4.44	3.45	0.29	5
6) ผู้บริหารมีความสามารถสร้างภาพในอนาคตของ สถานศึกษา	4.44	3.16	0.40	2

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่เป็น จริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.48	3.44	0.30	4
1) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ ของตนเอง	4.56	3.27	0.39	1
2) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	4.39	3.53	0.24	9
3) ผู้บริหารสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.50	3.49	0.29	5
4) ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ใหม่ ๆ	4.50	3.53	0.27	7
5) ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น	4.44	3.21	0.38	2
6) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน	4.44	3.47	0.28	6
7) ผู้บริหารยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตน	4.56	3.44	0.33	3
8) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น	4.39	3.47	0.26	8
9) ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	3.44	0.31	4
10) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ตนตั้งไว้	4.50	3.53	0.27	7
4. ความมุ่งมั่น	4.47	3.41	0.31	3
1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	4.44	3.39	0.31	3
2) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในวางแผนงาน	4.44	3.39	0.31	3
3) ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.56	3.39	0.34	2
4) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงผลงาน อย่างต่อเนื่อง	4.39	3.61	0.21	4
5) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.50	3.33	0.35	1
6) ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.50	3.33	0.35	1
ภาพรวม	4.47	3.47	0.31	

จากตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.31 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.36 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล ($PNI_{modified} = 0.41$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.40$) ผู้บริหารมีความสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.40$) ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.36$) ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.30$) และ ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($PNI_{modified} = 0.29$) ตามลำดับ

2. ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.34 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.37$) และผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.37$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับ ($PNI_{modified} = 0.36$) ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.34$) และผู้บริหารสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.27$) ตามลำดับ

3. ด้านความมุ่งมั่น ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.31 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.35$) และผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($PNI_{modified} = 0.35$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.34$) ผู้บริหารมี

ความมุ่งมั่นในวางแผนงาน ($PNI_{modified} = 0.31$) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.31$) และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.21$) ตามลำดับ

4. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.30 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.39$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น ($PNI_{modified} = 0.38$) ผู้บริหารยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตน ($PNI_{modified} = 0.33$) ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{modified} = 0.31$) ผู้บริหารสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ($PNI_{modified} = 0.29$) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน ($PNI_{modified} = 0.28$) ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ($PNI_{modified} = 0.27$) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้ ($PNI_{modified} = 0.27$) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น ($PNI_{modified} = 0.26$) และผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.24$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ด้านความว่องไว

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความว่องไว	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การตัดสินใจ	4.53	3.49	0.30	3
1) ผู้บริหารสามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด	4.50	3.50	0.28	4
2) ผู้บริหารตัดสินใจจากหลักเหตุและผล	4.61	3.52	0.31	1
3) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการบริหารที่เป็น ประโยชน์สูงสุด	4.44	3.45	0.29	3
4) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานที่เป็น ประโยชน์สูงสุด	4.56	3.50	0.30	2
2. การพัฒนานวัตกรรม	4.52	3.46	0.31	2
1) ผู้บริหารสามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	4.56	3.44	0.32	2
2) ผู้บริหารสามารถนำระบบใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	4.50	3.44	0.31	3
3) ผู้บริหารสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	4.50	3.67	0.23	4
4) ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	4.61	3.39	0.36	1
5) ผู้บริหารสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนา สถานศึกษา	4.44	3.39	0.31	3
3. การมอบอำนาจ	4.54	3.45	0.32	1
1) ผู้บริหารแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจ	4.56	3.39	0.35	2
2) ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ ความสำเร็จ	4.56	3.61	0.26	3
3) ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.50	3.61	0.25	4
4) ผู้บริหารให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น	4.50	3.33	0.35	2
5) ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงาน	4.61	3.33	0.39	1
ภาพรวม	4.53	3.47	0.31	

จากตาราง 19 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีค่าเท่ากับ 0.31 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านการมอบอำนาจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.32 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.39$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น ($PNI_{modified} = 0.35$) และผู้บริหารแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจ ($PNI_{modified} = 0.35$) ตามลำดับ
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.31 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.36$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.32$) ผู้บริหารสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.31$) ผู้บริหารสามารถนำระบบใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.31$) และผู้บริหารสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.23$) ตามลำดับ
3. ด้านการตัดสินใจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมรายด้านมีค่าเท่ากับ 0.30 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจจากหลักเหตุและผล ($PNI_{modified} = 0.31$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.30$) ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการบริหารที่เป็นประโยชน์สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.29$) และผู้บริหารสามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด ($PNI_{modified} = 0.28$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3**

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยหาแนวทางการใน
การพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยนำองค์ประกอบหลักทุกด้านและด้านย่อยที่มี
ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงกว่าค่าดัชนีในด้านนั้น ๆ
กำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยสรุป
ดังตาราง 20-24

ตาราง 20 การพัฒนาเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปหา
แนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	PNI	ผลการเปรียบเทียบ PNI	สรุปผล
1.วิสัยทัศน์	0.33	เท่ากับภาพรวม	ควรพัฒนา
1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์	0.34	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
1.2 การสร้างวิสัยทัศน์	0.36	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	0.30	ต่ำกว่ารายด้าน	–
1.4 ความมุ่งมั่น	0.31	ต่ำกว่ารายด้าน	–
2. ความเข้าใจ	0.34	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
2.1 การเอาใจใส่	0.37	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
2.2 การเปิดใจ	0.32	เท่ากับรายด้าน	–
2.3 ความอยากรู้อยากเห็น	0.32	เท่ากับรายด้าน	–

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	PNI	ผลการเปรียบเทียบ PNI	สรุปผล
3. ความชัดเจน	0.34	สูงกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย	0.39	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
3.2 การตระหนักรู้	0.30	ต่ำกว่ารายด้าน	–
3.3 การคิดเชิงระบบ	0.33	ต่ำกว่ารายด้าน	–
4. ความไว้วางใจ	0.31	ต่ำกว่าภาพรวม	ควรพัฒนา
4.1 การตัดสินใจ	0.30	ต่ำกว่ารายด้าน	–
4.2 การพัฒนานวัตกรรม	0.31	เท่ากับรายด้าน	–
4.3 การมอบอำนาจ	0.32	สูงกว่ารายด้าน	ควรพัฒนา
ภาพรวม	0.33		

จากตาราง 20 พบว่า ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ได้แก่ ด้านความเข้าใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ด้านความชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา มีดังนี้

1. ด้านความเข้าใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา คือ ด้านการเอาใจใส่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$)

2. ด้านความชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ ด้านการจัดระบบให้เรียบง่าย ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$)

3. ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) และ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) ตามลำดับ

4. ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด และมีความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$)

การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นั้นผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แล้วทำเป็นแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง 21-25

ตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนด้านความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการเอาใจใส่

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	ความถี่	ร้อยละ
1.การเอาใจใส่	(n=5)	
1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ โดยการเข้าอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้บริหารหรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น	5	100
2) ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการชื่นชม ให้ของขวัญตามวาระโอกาสและความเหมาะสม รักษาผลประโยชน์และสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	5	100

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	ความถี่	ร้อยละ
1. การเอาใจใส่ (ต่อ)	(n=5)	
3) ผู้บริหารควรใส่ใจในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มอบหมายการปฏิบัติงาน ติดตามการดำเนินงาน สรุปการปฏิบัติงาน และหาแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อไป เป็นต้น	5	100
4) ผู้บริหารควรใส่ใจใ้กับนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัย สอบถามความต้องการในแต่ละระดับชั้น และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น	5	100
5) ผู้บริหารควรใส่ใจในการพัฒนา ปรับปรุง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะอาด พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	5	100

จากตาราง 21 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการเอาใจใส่ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้บริหารควรเข้ารับการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง เรียนรู้การเอาใจใส่ผู้อื่นโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นผู้นำ และฝึกการสื่อสารแบบจูงใจ
2. ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง ควรใส่ใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียน
3. ผู้บริหารควรใส่ใจเข้ามาใส่ใจเรา ดังคำกล่าวที่ว่านังที่ใดก็ไม่สำคัญเท่าที่นังในใจคน คำนึงถึงข้อดี ข้อจำกัด และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในการตัดสินใจแต่ละครั้ง เพื่อการพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ
4. ผู้บริหารควรใส่ใจในงานของตนโดยมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนสู่ความสำเร็จ และการให้รางวัลตนเอง พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ด้านความชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการจัดระบบให้เรียบง่าย

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความชัดเจน	ความถี่	ร้อยละ
1.การจัดระบบให้เรียบง่าย	(n=5)	
1) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	5	100
2) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง กำหนดเวลาของงานแต่ละเรื่อง เช่น ระบุรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ เป็นต้น	5	100
3) ผู้บริหารควรมีความสามารถเข้าใจถึงจุดประสงค์ของงานและมีการเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน ไม่ทำงานซ้ำซ้อน เป็นต้น	5	100
4) ผู้บริหารควรสร้างคู่มือการทำงานทั้ง 4 ฝ่ายหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด เพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	100
5) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ มีความถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานเพิ่มเติมได้ เป็นต้น	5	100

จากตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการจัดระบบให้เรียบง่ายทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดทำคำสั่งการปฏิบัติงาน และมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน

2. ผู้บริหารควรอธิบายวัตถุประสงค์ของงานแต่ละเรื่องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ วางแผนขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน
3. ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำเอกสารต่าง ๆ เช่น ปพ. ต่าง ๆ
4. ผู้บริหารควรเข้าใจในหลักการทำงานอย่างชัดเจน และไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่ซ้ำซ้อน หาวิธีการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสถานศึกษาจะไปสู่ความสำเร็จ

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ความถี่	ร้อยละ
1.สร้างวิสัยทัศน์	(n=5)	
1) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษามาสร้างเป็นวิสัยทัศน์	5	100
2) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์	5	100
3) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์	5	100
4) ผู้บริหารควรร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100
5) ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	5	100

จากตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้บริหารควรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวด้วยความสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์บริหารให้มาก
2. ผู้บริหารต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้ทราบว่าเป้าหมายเหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบทหรือไม่
3. ผู้บริหารควรฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเองและองค์กร มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง ทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกัน

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ความถี่	ร้อยละ
2.สื่อสารวิสัยทัศน์	(n=5)	
1) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100
2) ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100
3) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	5	100
4) ผู้บริหารควรมีความสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ได้	5	100
5) ผู้บริหารควรมีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์	5	100

จากตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการสื่อสารวิสัยทัศน์ทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. การสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าฝึกอบรมการสื่อสารและควรมีความสามารถในการถ่ายทอดสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงเป้าหมาย
2. ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ เพื่อจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับและปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ
3. ผู้บริหารควรฝึกการสื่อสารให้กระชับ ฉับไว และตรงประเด็น...”
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลก
ผันผวน ด้านความว่องไวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบย่อยการมอบอำนาจ

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความว่องไว	ความถี่	ร้อยละ
1.การมอบอำนาจ	(n=5)	
1) ผู้บริหารควรมีการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการที่หลากหลาย	5	100
2) ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ เช่น กล่าวขอบคุณ ชมเชยในที่สาธารณะ มอบเกียรติบัตร เป็นต้น	5	100
3) ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เช่น สอบถามความคิดเห็นถึงแนวทางการแก้ปัญหากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก คนและนำแต่ละแนวทางการแก้ปัญหามาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น	5	100
4) ผู้บริหารควรให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น รวมถึงการเชื่อมั่นในผู้อื่น เมื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์	5	100
5) ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งในและนอก สถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกและรวดเร็ว	5	100

จากตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาการมอบ
อำนาจทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้บริหารควรเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา มอบหมายภาระ
งานให้เหมาะสมกับความสามารถและตัวบุคคล
2. ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการทำงานที่หลากหลายเพื่อจะได้แนวคิด
แนวทางหรือวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว
3. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ
บุคคล

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองคน ซึ่งสามารถเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเข้าใจ

1.1 การเอาใจใส่

1.1.1 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ โดยการเข้าอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้บริหารหรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

1.1.2 ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการชื่นชม ให้ของขวัญตามวาระโอกาสและความเหมาะสม รักษาผลประโยชน์และสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.1.3 ผู้บริหารควรมีการใส่ใจในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มอบหมายการปฏิบัติงาน ติดตามการดำเนินงาน สรุปการปฏิบัติงานและหาแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อไป เป็นต้น

1.1.4 ผู้บริหารควรมีการเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัย สอบถามความต้องการในแต่ละระดับชั้น และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

1.1.5 ผู้บริหารควรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนา ปรับปรุง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะอาด พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

1.1.6 ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ เรียนรู้การเอาใจใส่ ไม่เลือกปฏิบัติ

1.1.7 ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึง ข้อดี ข้อจำกัด และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความชัดเจน

2.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย

2.1.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

2.1.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง กำหนดเวลาของงานแต่ละเรื่อง เช่น ระบุรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ เป็นต้น

2.1.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถเข้าใจถึงจุดประสงค์ของงานและมีการเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน ไม่ทำงานซ้ำซ้อน เป็นต้น

2.1.4 ผู้บริหารควรสร้างคู่มือการทำงานทั้ง 4 ฝ่ายหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมดอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.5 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ มีความถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานเพิ่มเติมได้ เป็นต้น

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.1.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษามาสร้างเป็นวิสัยทัศน์

3.1.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์

3.1.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์

3.1.4 ผู้บริหารควรร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.1.5 ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.6 ผู้บริหารต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้ทราบว่าเป้าหมายเหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบท

3.1.7 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเองและองค์กร มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน

3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

3.2.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.2.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.2.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน

3.2.4 ผู้บริหารควรมีความสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ได้

3.2.5 ผู้บริหารควรมีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์

3.2.6 ผู้บริหารควรเข้าอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารหรือหาความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือเรื่องราวต่าง ๆ อย่างชัดเจน

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความว่องไว

4.1 การมอบอำนาจ

4.1.1 ผู้บริหารควรมีการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการที่หลากหลาย

4.1.2 ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ เช่น กล่าวขอบคุณ ชมเชยในที่สาธารณะ มอบเกียรติบัตร เป็นต้น

4.1.3 ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เช่น สอบถามความคิดเห็นถึงแนวทางการแก้ปัญหากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนและนำแต่ละแนวทางการแก้ปัญหามาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

4.1.4 ผู้บริหารควรให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น รวมถึงการเชื่อมั่นในผู้อื่นเมื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์

4.1.5 ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกและรวดเร็ว

4.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองคน ซึ่งสามารถเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยขอสรุปผล
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบหลัก 13
องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้าง
วิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมุ่งมั่น 2) ความเข้าใจ ได้แก่ การเอาใจใส่
การเปิดใจ และความอยากรู้อยากเห็น 3) ความชัดเจน ได้แก่ การจัดระบบให้เรียบง่าย
การตระหนักรู้ และการคิดเชิงระบบ 4) ความว่องไว ได้แก่ การตัดสินใจ การพัฒนา
นวัตกรรมและการมอบอำนาจ ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 - 2.1 สภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา
รายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความว่องไว ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจ และด้าน
วิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจ และด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้นำองค์ประกอบหลักทุกด้านและองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ที่สูงกว่าภาพรวมรายด้านนั้น มาพัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนา มีดังนี้

- 1) ด้านความเข้าใจ ($PNI_{modified} = 0.34$) โดยองค์ประกอบย่อยที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การเอาใจใส่ ($PNI_{modified} = 0.37$)
- 2) ด้านความชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.34$) โดยองค์ประกอบย่อยที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การจัดระบบให้เรียบง่าย ($PNI_{modified} = 0.39$)
- 3) ด้านด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.33$) โดยองค์ประกอบย่อยที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.36$) และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.34$)
- 4) ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.31$) โดยองค์ประกอบย่อยที่นำมาเป็นแนวทางการพัฒนา ได้แก่ การมอบอำนาจ ($PNI_{modified} = 0.32$)

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจ

4.1.1. การเอาใจใส่

4.1.1.1 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ โดยการเข้าอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้บริหารหรือศึกษาคหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น

4.1.1.2 ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการชื่นชม ให้ของขวัญตามวาระโอกาสและความเหมาะสม รักษาผลประโยชน์และสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4.1.1.3 ผู้บริหารควรมีการใส่ใจในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มอบหมายการปฏิบัติงาน ติดตามการดำเนินงาน สรุปการปฏิบัติงานและหาแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อไป เป็นต้น

4.1.1.4 ผู้บริหารควรมีการเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัย สอบถามความต้องการในแต่ละระดับชั้น และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

4.1.1.5 ผู้บริหารควรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนา ปรับปรุง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะอาด พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

4.1.1.6 ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ เรียนรู้การเอาใจใส่ ไม่เลือกปฏิบัติ

4.1.1.7 ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึง ข้อดี ข้อจำกัด และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

4.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความชัดเจน

4.2.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย

4.2.1.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

4.2.1.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง กำหนดเวลาของงานแต่ละเรื่อง เช่น ระบุรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ เป็นต้น

4.2.1.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถเข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน และมีการเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน ไม่ทำงานซ้ำซ้อน เป็นต้น

4.2.1.4 ผู้บริหารควรสร้างคู่มือการทำงานทั้ง 4 ฝ่ายหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด เพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.1.5 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์มีความถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานเพิ่มเติมได้ เป็นต้น

4.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

4.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

4.3.1.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษามาสร้างเป็นวิสัยทัศน์

4.3.1.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์

4.3.1.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์

4.3.1.4 ผู้บริหารควรร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4.3.1.5 ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3.1.6 ผู้บริหารต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้ทราบว่าเป้าหมายเหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบท

4.2.1.7 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเองและองค์กร มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน

4.3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

4.3.2.1 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4.3.2.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4.3.2.3 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน

4.3.2.4 ผู้บริหารควรมีความสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ได้

4.3.2.5 ผู้บริหารควรมีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์

4.3.2.6 ผู้บริหารควรเข้าอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารหรือหาความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือเรื่องราวต่าง ๆ อย่างชัดเจน

4.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

4.4.1 การมอบอำนาจ

4.4.1.1 ผู้บริหารควรมีการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการที่หลากหลาย

4.4.1.2 ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ เช่น กล่าวขอบคุณ ชมเชยในที่สาธารณะ มอบเกียรติบัตร เป็นต้น

4.4.1.3 ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เช่น สอบถามความคิดเห็นถึงแนวทางการแก้ปัญหากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน และนำแต่ละแนวทางการแก้ปัญหามาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

4.4.1.4 ผู้บริหารควรให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น รวมถึงการเชื่อมั่นในผู้อื่นเมื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์

4.4.1.5 ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกและรวดเร็ว

4.4.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการมองคนซึ่งสามารถเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ 3) ความชัดเจน และ 4) ความไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ต้องนำมาใช้ในยุคโลกปัจจุบันที่ความผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการการศึกษา ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ถือว่าเป็นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ ทิศทาง แนวทาง วิธีการปฏิบัติ และภาพในอนาคตของสถานศึกษา โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเป็นไปได้ เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ สถานศึกษาสามารถ ปรับปรุง รักษา พัฒนาหรือเพิ่มจุดเด่นของวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับ David & Thomas (1987, p. 51) วิสัยทัศน์เป็นเสมือนพิมพ์เขียวขององค์กรซึ่งเราต้องการจะให้เป็นในอนาคต และวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้เราสามารถเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้นได้ ประกอบกับ Braun (1991, p. 26) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพในอนาคต โดยการอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารเพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามที่วางแผนไว้

1.2 ความเข้าใจ เมื่อเกิดความเข้าใจแล้วก็จะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถขยายข้อเท็จจริงได้อย่างสมเหตุสมผล แยกประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ยังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Bloom et.al. (1971, p. 271) กล่าวว่า ความเข้าใจ คือความสามารถในการที่คนขยายความรู้ให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล และยังสอดคล้องกับ ศุภนิช จันทร์สอง (2561, หน้า 16) กล่าวว่า ความเข้าใจเป็นกระบวนการรับรู้เรื่องราวหรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถ

รวบรวมหรือแยกแยะในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด และสามารถลำดับขั้นตอนได้อย่างชัดเจน

1.3 ความชัดเจน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ ชัดเจนในด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ รวมทั้งมีการคิดอย่างรอบคอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการตัดสินใจที่ชัดเจนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับโชติกา และกฤษฎา (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ความชัดเจน เป็นการมีกระบวนการคิดอย่างรอบคอบในการจัดการกับปัญหาความยุ่งยากต่าง ๆ อีกทั้ง Namprom (2019, online) กล่าวว่า การสร้างความชัดเจนระดับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์

1.4 ความว่องไว เป็นพฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถยืดหยุ่น ปรับตัว และปรับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เรียนรู้ ประเมิน และแก้ไขปัญหาได้ อย่างรวดเร็วว่องไว และเปิดรับความคิดที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Meri (2021, p. 115) กล่าวว่าผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวและปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ใหม่ และยัง สอดคล้องกับโชติกาและกฤษฎา(2561, หน้า 7) ความว่องไว เป็นความคล่องแคล่วว่องไว ในการสื่อสารระหว่างองค์กรและนำแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไปใช้อย่างรวดเร็ว

2. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลก ผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่วนใหญ่ยังคงปรับตัวเข้ากับยุคโลกผันผวน ซึ่งหนึ่งในนั้นมีเหตุการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าผู้บริหารได้ปรับตัว บริหารจัดการการเรียน การสอนผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ และใช้มาตรการลดการติดเชื้ออีกด้วย สอดคล้องกับ นงลักษณ์ อัจฉปัญญา (2563, ออนไลน์) เมื่อเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบและสร้างผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อระบบการศึกษาทั่วโลก โรงเรียนต้องปิดชั่วคราวเพื่อช่วยยับยั้งการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 นอกจากนี้

ภูมิมา ภิญญินวัณ (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ความท้าทายครั้งนี้เป็นการช่วยให้เกิดการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม มาตรการการเรียนรู้ของประเทศไทยจึงไม่ได้ปรับแค่กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน แต่ต้องปรับระบบการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ต้องสอดคล้องกันและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังการมีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะว่า ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนตนเองและองค์กร เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 450) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรในยุค VUCA ต้องมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องมีทักษะการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้ปรับตัว ตั้งรับ เตรียมความพร้อม เพื่อที่องค์กรจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ในยุค VUCA world ได้

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 องค์ประกอบหลักที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดได้แก่ ความเข้าใจ ทั้งนี้อาจเพราะว่า ความเข้าใจสถานศึกษา ผู้ได้บังคับบัญชา นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิชัย ปญญโรจน, 2554 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา”มีความสำคัญมากกับการเจริญก้าวหน้าและความอยู่รอดของโรงเรียนหรือองค์กร ผู้บริหารมักเป็นกลุ่มคนหรือคนที่มีความหมายงาน สั่งการให้คุณให้โทษ อีกทั้งต้องมีหน้าที่ควบคุมดูแลงานให้เกิดความเปราะบางเรียบร้อย ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีทักษะมีศิลปะ ในการทำงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ของผู้บริหารมีมากมาย เช่น ต้องดูแลการทำงานของครู ต้องคอยแนะนำอบรมครู นักเรียน บางครั้งก็ต้องวากลาวัณย์ ดักเตือน หรือลงโทษครู เป็นต้น สำหรับทักษะในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารพึงมีความเก่งใน 4 เรื่องคือ เก่งงานบริหารหรือ วิชาการ เก่งคน เก่งคิด และเก่งดำเนินชีวิต

4. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

- 1) การเอาใจใส่ 2) การจัดระบบให้เรียบง่าย 3) การสร้างวิสัยทัศน์ 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ และ 5) การมอบอำนาจ ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุดเนื่องจากมีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงที่สุดได้แก่ การจัดระบบให้เรียบง่าย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การจัดระบบให้เรียบง่ายเป็นพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการลดความซับซ้อนและขั้นตอนของระบบการทำงานในสถานศึกษา มีการเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละด้าน เน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน ซึ่งในปัจจุบันระบบการทำงานในสถานศึกษามีความซับซ้อนเป็นอย่างมาก เพราะต้องทำตามกฎระเบียบบังคับ สอดคล้องกับ พาณี สิตกะสิน (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การจัดระบบให้เรียบง่ายเป็นการลดความซับซ้อนของระบบ และเน้นประเด็นหลัก ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ 3) ความชัดเจน และ 4) ความไว้วางใจ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านโดยด้านย่อยที่มีความจำเป็นในการพัฒนาของวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ด้านย่อยที่มีความจำเป็นในการพัฒนาของความเข้าใจ ได้แก่ การเอาใจใส่ ด้านย่อยที่มีความจำเป็นในการพัฒนาของความชัดเจน ได้แก่ การจัดระบบให้เรียบง่าย และด้านย่อยที่มีความจำเป็นในการพัฒนาของความไว้วางใจ ได้แก่ การมอบอำนาจ ดังนั้น ผู้สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้

ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาให้มี
ความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรวิจัยรูปแบบการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับอื่นนอกจาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เช่น สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ในภาพรวมของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
ยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลในระดับนโยบายเพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรวิจัยศึกษาด้านที่ควรพัฒนาสูงสุด ได้แก่ ด้านความเข้าใจและ
ด้านความชัดเจน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ ศรีทอง. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- กุลจิรา รักรณคร. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 337-338.
- กุลภัสสร ป้องคำ. (2566). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://ea.grad.ssru.ac.th/useruploads/files/20200721/e0b9a270298cccdc67c3c278bac7511bddaa98e9.pdf>. 24 พฤษภาคม 2565.
- จรัญจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 20.
- จิราภรณ์ เกษวิริยการณ. (2556). *แนวทางการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จิระยุทธ พุทธิรักษาพิทักษ์. (2564). *จินตนาการใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกเปลี่ยน*. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 18(1), 22.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2558). *หน่วยที่ 10 การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา.เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โชติกา ใจทิพย์. (2561). *Managing in a VUCA World (การจัดการในโลกที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อนและคลุมเครือ)*. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 5(1), 134-136.

- ฐิติมา อิมรัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
โขม่งอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รป.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดารญา ดันตินิรนาท. (2562). ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่ง
สภาคริสตจักรในประเทศไทย : กรณีศึกษาโรงเรียนสัจจพิทยา. วารสาร
อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 7-10.
- ดาวเรือง เชียงหลิว. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาทักษะการ
เรียนรู้และนวัตกรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยศิลปากร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพาณี ทศิธร. (2562). ถามมาตอบไป. วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา, 6(1), 26-28.
- ทองอินทร์ ปัญญาภาค. (2556). แนวทางการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทีศนา แหมมณี. ศาสตรการสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรภัทร วงศ์สว่าง. (2558). สมรรถนะผู้บริหาร. เข้าถึงได้จาก <http://www.tw-tutor.com/downloads/cl.pdf>. 24 พฤษภาคม 2565.
- ธีรศักดิ์ จิระตราฐ. (2561). ผลการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรมโดยใช้
วงจรการสะท้อนคิดของกิบส์ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นรรัตน์ ฝันเชียร. (2562). การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA. เข้าถึงได้
จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-blog-teaartedu-teaart>. 24 พฤษภาคม 2565.
- นาอิมะห์ ปือราเฮง. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอัน
พึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัด
ยะลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงลักษณ์ อัจฉนปัญญา. (2563). เมื่อไวรัสโควิด-19 กำลังพลิกโฉมระบบการศึกษาโลก.
เข้าถึงได้จาก <http://www.eeforth/30577/>. 14 มีนาคม 2567.

- นนทิพร สาน้อย. (2557). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และธิดา กมลรุ่งเรือง. (2560). การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารร่วมพฤษ. มหาวิทยาลัยเกริก, 35(3), 91.
- บัวลักษณ์ เพชรงาม. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบที่จัดการเรียนรู้การรู้คิดดิจิทัลโดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิค STAD ของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(7), 12.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น .
- บุษกร เขจรศักดิ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เบญญาภา วรรณมณี. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 หลังการตรวจสอบคุณภาพภายนอกกรอบสาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ประพิมพ์ จรัสรัตนกุล. (2562). การมอบอำนาจให้พนักงาน. เข้าถึงได้จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/empowering-employees>. 25 พฤษภาคม 2565
- ปวีณา ศรีนาราง. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสาร สังคมศาสตร์วิจัย, 9(2), 124.
- ปารวีร์ บุษบาตร. (2555). ความตระหนักรู้และทัศนคติของผู้บริหารและพนักงานต่อการประชาสัมพันธ์ภายในของบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ นศ.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- ผกากรอง ศรีประโหม. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น .
- พระทีฆทัตต์ ชยวุฒโฒ,(นิยมญาติ). (2563). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา ในยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.
- พระมหาอำพล ชัยสารี. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษกับความเชื่อมั่นใน
ตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย. *Journal of
Modern Learning Development*, 7(7), 431.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ. (2550). เล่มที่ 4, 84ก.
- พลวัต แสงสีงาม. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหาร
โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ปทุมธานี: วิทยาลัยครุสุริยเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในยุค VUCA organization Leaders in VUCA
World. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีสคัย*, 24(3), 450.
- พาณี สิตกะสิน. (2564). VUCA World กับผู้บริหารโรงพยาบาลในยุค COVID-19. *จุลสาร
วส*, 17(1), 10-11.
- พีรณย์ จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- เพ็ญภา พลัฒิม. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภัทราภรณ์ พวงเพชร. (2561). การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มบูรณาการเพื่อพัฒนาการ
ตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมเสี่ยง. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ภิรมนวล รักดีศรีศักดิ์ดา. (2555). *ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจ และทัศนคติด้านส่วน
ประสมทางการตลาดที่มีผลต่อแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการเติมน้ำมันแก๊สโซฮอลล์ E
85 ของผู้ขับขี่รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูษิมา ภิญญินันต์. (2563). *จัดการเรียนการสอนอย่างไรในสถานการณ์โควิด-19
จากบทเรียนต่างประเทศสู่การจัดการเรียนรู้ของไทย*. เข้าถึงได้จาก
<http://tdri.or.th/2020/05/examples-of-teaching-and-learning-in-COVID-19-pandemic/>. 15 มีนาคม 2567.
- มาลัยพร สาวิสัย. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุพิน กระต่ายทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม.
กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- รัตนภัทร วงษ์ยรรยง. (2561). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวทฤษฎี
ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของสตรีผู้สนใจจะเป็นนักบวชหญิงคาทอลิก.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- ฤทัยรัตน์ และสมยศ ชิตมงคล. (2560). *การคิดเชิงระบบ: ประสพการณ์ ประสพการณ์
การสอนเพื่อการสอนเพื่อพัฒนาการพัฒนาคิดเชิงระบบ*. *วารสารครู
ศาสตร์*, 45(2), 216-217.
- วรารุณ ศักดิ์เทวิน. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน.
จังหวัดอุบลราชธานี. การประชุมวิชาการระดับชาติ เรื่อง คุณภาพของการ
บริหารจัดการและนวัตกรรม ครั้งที่ 5*. 1,050.
- วลีรัตน์ ศิริรัตน์ธัญโชติ. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา
บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ในจังหวัดราชบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*

- วัลลภ ภูจอมจิตร. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน*
ประถมศึกษา : การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. ดุษฎี
 นิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การเรียนรู้โลก VUCA สู่ Social Quotient*.
 กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิทยา จิตนุพงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุค VUCA*
World Leadership of Local Organization Administration in The VUCA World.
วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 3(3), 2.
- วิทยาจารย์. (2566). *คุณสมบัติของการเป็นหัวหน้าองค์กร*. กรุงเทพฯ:
 กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world>. 24 พฤษภาคม 2565.
- ศิริเพ็ญ ทองดี. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการ*
ประเมินตามสภาพจริงสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภนิช จันทรสอง. (2561). *การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนถ่ายจาก*
แอนาล็อกที่วิสัยทัศน์ที่วิสำหรับคนรุ่นใหม่โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมเดช เรืองขจร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน*
กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กาญจนบุรี.
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี*
อิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: วิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลัมมา รณิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). นวัตกรรม. เข้าถึงได้จาก <http://www.nia.or.th>.

24 พฤษภาคม 2565

สุคนธ์ สินธพานนท์. นวัตกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน.

(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินติ้ง.

สุทธิชัย ปญญโรจน. (2554). ทักษะผู้บริหาร. *OK Nation Blog*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.oknation.net/blog/monchai83/2011/02/14/entry-1>. 11 เมษายน

2567

สุพัตรา ภูนาวัง. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุศักดิ์ กฤษณามระ และ สกสศรี สถิตยารัตน์. (2563). ภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับซีอีโอ

เพื่อรับมือกับโลกยุค *VUCA Plus*. เข้าถึงได้จาก <https://www2.deloitte.com/th/en/pages/deloitte-private/articles/key-leadership-skill-for-ceo-th.html>.

25 พฤษภาคม 2565.

25 พฤษภาคม 2565.

สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือ

ตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับ

ปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21 ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อาทิตยา สุขประเสริฐ. (2558). วิสัยทัศน์เมื่อนำอยู่และยุทธศาสตร์การพัฒนาของภาค

ประชาชนในเขตตำบลปากน้ำประแส อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์

ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อิศเรศ จินนุฤทธิ์. (2558). การมอบอำนาจ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต

ร้อยเอ็ด, 4(2), 349.

- Benjamin, B. et al. (1971). *Hand book on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York: Mc Graw–Hill Book Company. 271A.
- Braun, B.J. (1991). An Analysis of Principal leadership vision and Its Relationship to School Climate. *Dissertation abstracts International*. 52,4. October. 26A.
- Brodie, K.V. (2019). *Disrupted leadership: strategies and practices of leaders in a VUCA world*. Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology.
- Ciceklioglu, H. (2020). *VUCA concept and Leadership*. Mersin University.
- Daniel, D.L. (1987). School Leadership and Instructional Improvement. New York: *Random House Journal Articles*. 51A.
- George, B. (2017). *VUCA 2.0: A Strategy For Steady Leadership In An Unsteady World*, HBS Working Knowledge Contributor, *Leadership Strategy*, Business research for business leaders. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/hbsworkingknowledge/2017/02/17/VUCA-2-0-a-strategy-for-steady-leadership-in-an-unsteady-world/>. 24 May 2022.
- Giles, S. (2018). *How VUCA Is Reshaping The Business Environment And What It Means For Innovation*. Retrieved from <https://www.forbes.com>. 24 May 2022.
- Hermawan, R. (2020). Optimizing Employee Engagement to Improve Human Resources Performance: A Case Study of A Private University in Facing the VUCA Era. –A Conceptual. *echnum Social Sciences Journal*, 12(196–205), 198A.
- Kornelsen, J. (2019). *The Quest to Lead (with) Millennials in a VUCA–World: Bridging the Gap Between Generations*.
- Lawrence, K. (2013). Developing Leaders in a VUCA Environment. *UNC Executive Development*.
- Mendler, A. (2017). Curiosity Strengths of Mind. Retrieved from <https://bit.ly/2Ei3dmH>. 30 May 2017.

- Meri, M. (2021). The VUCA Method for Leadership & Management in Times of Crisis – Ex. Covid– 19 (Adaptation, performance, and development). Services For Science And Education United Kingdom.
- Namptom, T. (2019). *VUCA World...ฉันพบว่าไม่แน่นอนซับซ้อนและคลุมเครือ*. เข้าถึงได้จาก <https://reder.red/vuga-world-18-12-2019/>. 24 พฤษภาคม 2565.
- Raj Dhillon & Quynh Chi Nguyen. (2020). Strategies to Respond to a VUCA World A Review of Existing Knowledge. Department of Business Administration BUSQ01 Strategic Thinking Autumn 2020, 36A.
- Rimita et al. (2020). Leader Readiness in a Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous Business Environment. *Journal of Social Change* 2020. 12(1), 11A.
- Vaidya, R.W., Prasad, K. & Mangipudi, M.R. (2020). Mental and Emotional Competencies of Leader's Dealing with Disruptive Business Environments – A Conceptual. *International Journal of Management*, 11 (5), 372A.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑



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

๑๘ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกฤติยา อินธิแสน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกฤติยา อินธิแสน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๔ ๕๔๑๕

ที่ จว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกฤติยา อินธิแสน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกฤติยา อินธิแสน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๔ ๕๙๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙๕

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

๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกฤติยา อินธิแสน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกฤติยา อินธิแสน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๙ ๕๙๑๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๓

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

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวกฤติยา อินธิแสน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลินภา ฉลากบ่าง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกฤติยา อินธิแสน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๙ ๕๙๑๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๘

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

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางโครดา พรหมสาขา ณ สกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกฤติยา อินธิแสน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกฤติยา อินธิแสน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๔๙ ๕๙๑๕

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการยื่นยั้งองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายอภิสิทธิ์ จิระสวัสดิ์พงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยแสง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายสกล ชัยรักษา ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนแพดพิทยารัตน์
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายทวีทรัพย์ มาละอินทร์ ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ
วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายชาติชาย วารีย์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านแก่ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2567

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวารินทร์ หอมแฮ้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายเอกสิทธิ์ ไตรธิเลน ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร ตำแหน่ง ศิษยานุศิษย์
วิทยฐานะ ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางสาวธนิศา อุปลิทธิ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านขัวก่าย
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2567

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.พจนา ฐระนนท์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน
หนองแสงคำ
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. นายศักดิ์ชัย ไชยแสนท้าว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองฮาง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นางไศรดา พรหมสาขา ณ สกลนคร ตำแหน่ง ศิษยานุศิษย์
วิทยฐานะ ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางมัลลิกา สุขเกษม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านแก้ง
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2567

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวกฤติยา อินธิแสน
นักศึกษานิพนธ์โท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นลาภิบาล

กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความเข้าใจ 3) ความชัดเจน และ 4) ความห่วงใย ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณายืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤติยา อินธิแสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 08-3149-5915

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เกี่ยวกับความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....
 ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและหากท่านมีข้อเสนอแนะให้แสดงความคิดเห็นในตอนท้าย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน จึงขอให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการสร้างแบบสอบถามในเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์ (Vision) : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพลักษณ์ ทิศทาง แนวทาง วิธีการปฏิบัติ และภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเป็นไปได้ เมื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ สถานศึกษาสามารถปรับปรุง รักษา พัฒนาหรือเพิ่มจุดเด่นของวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้						
1.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทันต่อเหตุการณ์และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว					
1.2	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพลักษณ์ของสถานศึกษา					
1.3	ผู้บริหารสามารถมองเห็นทิศทางของสถานศึกษา					
1.4	ผู้บริหารสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีของสถานศึกษา					
1.5	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษา					
1.6	ผู้บริหารสามารถร่วมกำหนดวิสัยทัศน์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.7	ผู้บริหารปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จนบรรลุผลสำเร็จ					
1.8	ผู้บริหารสามารถแก้ไข ปรับปรุง วิสัยทัศน์ได้					
1.9	ผู้บริหารสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง					
1.10	ผู้บริหารสามารถเพิ่มจุดเด่นของวิสัยทัศน์ได้					
2. ความเข้าใจ (Understanding): พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถขยายข้อเท็จจริงได้อย่างสมเหตุสมผลแยกประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็ง และกลยุทธ์ของสถานศึกษา ทั้งนี้ยังต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว						
2.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
2.2	ผู้บริหารมีความสามารถอธิบายข้อเท็จจริงอย่างสมเหตุสมผล					
2.3	ผู้บริหารมีความสามารถแยกแยะประเด็นข้อมูลต่าง ๆ					
2.4	ผู้บริหารสามารถเข้าใจจุดอ่อนของสถานศึกษา					
2.5	ผู้บริหารเข้าใจจุดแข็งของสถานศึกษา					
2.6	ผู้บริหารเข้าใจกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
2.7	ผู้บริหารเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
3. ความชัดเจน (Clarify): พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ ชัดเจนในด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ รวมทั้งมีการคิดอย่างรอบคอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการตัดสินใจที่ชัดเจนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน						
3.1	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดเรื่องต่าง ๆ ที่รอบคอบ ชัดเจน					
3.2	ผู้บริหารมีความชัดเจนด้านนโยบาย					
3.3	ผู้บริหารมีความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์					
3.4	ผู้บริหารมีความชัดเจนด้านกลยุทธ์					
3.5	ผู้บริหารมีความคิดรอบคอบในการแก้ปัญหา					
3.6	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่ชัดเจนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน					
4. ความว่องไว (Agility): พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถยืดหยุ่น ปรับตัว และปรับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เรียนรู้ ประเมิน และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วว่องไว และเปิดรับความคิดที่หลากหลาย						
4.1	ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นการปฏิบัติงานตามสถานการณ์					
4.2	ผู้บริหารสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
4.3	ผู้บริหารสามารถปรับวิสัยทัศน์ได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
4.4	ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
4.5	ผู้บริหารมีความสามารถเรียนรู้ปัญหาอย่างรวดเร็ว					
4.6	ผู้บริหารมีความสามารถประเมินและแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว					
4.7	ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากบุคคลอื่น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวกฤติยา อินธิแสน
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้
ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤติยา อินธิแสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 08-3149-5915

**แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....
ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม แนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง

โปรดพิจารณารายละเอียดข้อคำถามของแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ
องค์ประกอบหรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
และหากท่านมีข้อเสนอแนะให้แสดงความคิดเห็นในตอนท้าย ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบ
แบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการ
หาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
		(+1)	(0)	(-1)
1.องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์				
1.1 องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสื่อสาร ถ่ายทอด สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิด การยอมรับ เห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้				
1	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์			
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจวิสัยทัศน์			
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน			
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับ			
5	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของ วิสัยทัศน์			
1.2 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์: พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา กำหนดเป็นทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคต				
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล			
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้			
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์			
9	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของ สถานศึกษา			
10	ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง			
11	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคต			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)	
1.องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ (ต่อ)					
1.3 องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นในตนเอง : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมั่นใจ กล้าหาญ เชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและ ศักยภาพของตน สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของ ตน มีความเชื่อมั่นในผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จตามที่ตนตั้งไว้					
12	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง				
13	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง				
14	ผู้บริหารสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง				
15	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ				
16	ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น				
17	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน				
18	ผู้บริหารยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตน				
19	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น				
20	ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
21	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้				
1.4 องค์ประกอบย่อยความมุ่งมั่น: พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีการวางแผน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนา ผลงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
22	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ				
23	ผู้บริหารมีความพยายามในการวางแผนงาน				
24	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง				
26	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง				
27	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค				

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
		(+1)	(0)	(-1)
2.องค์ประกอบหลักความเข้าใจ				
2.1 องค์ประกอบย่อยการเอาใจใส่ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีความสนใจในการเอาใจใส่ตนเองทั้งเรื่องงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการ จัดการกับความเครียดที่เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สอบถามความ ต้องการในการปฏิบัติงาน รักษาผลประโยชน์ให้ เอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการการศึกษา ความปลอดภัยและความต้องการ				
28	ผู้บริหารเอาใจใส่ในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา			
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดการความเครียดที่เหมาะสม			
30	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน			
31	ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ขวัญและกำลังใจ ด้วยการชื่นชมในการทำงาน			
32	ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา			
33	ผู้บริหารสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้ บังคับบัญชา			
34	ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา			
35	ผู้บริหารเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการ การศึกษา			
36	ผู้บริหารเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของนักเรียน			
37	ผู้บริหารสอบถามความต้องการของนักเรียน			
2.2 องค์ประกอบย่อยการเปิดใจ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ได้รับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างตั้งใจ สร้างความไว้วางใจ และมีการแนะนำการทำงานเพิ่มเติม				
38	ผู้บริหารเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ			
39	ผู้บริหารเปิดใจรับความคิดเชิงสร้างสรรค์			
40	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตั้งใจ			
41	ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา			
42	ผู้บริหารมีความสามารถแนะนำการทำงานเพิ่มเติม			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
		(+1)	(0)	(-1)
2.องค์ประกอบหลักความเข้าใจ (ต่อ)				
2.3 องค์ประกอบย่อยความอยากรู้อยากเห็น : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ค้นคว้า หาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา ใช้คำถามปลายเปิด ใช้ทักษะโค้ช เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มา พัฒนาสถานศึกษา				
43	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง			
44	ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการเรียนรู้			
45	ผู้บริหารค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา			
46	ผู้บริหารใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ			
47	ผู้บริหารใช้ทักษะโค้ชมาพัฒนาสถานศึกษา			
3.องค์ประกอบหลักความชัดเจน				
3.1 องค์ประกอบย่อยการจัดระบบให้เรียบง่าย : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการลดความซับซ้อนและขั้นตอนของระบบการ ทำงานในสถานศึกษา มีการเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละด้าน เน้นประเด็นสำคัญของงาน				
48	ผู้บริหารมีความสามารถลดขั้นตอนและความซับซ้อนของ ระบบการทำงาน			
49	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของ งาน			
50	ผู้บริหารเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน			
3.2 องค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการรับรู้มาหรือได้จากสัญญาณภายนอกและประสบการณ์ต่าง ๆ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีการ ประเมินค่าและให้ความสำคัญต่อสิ่งนั้นจนเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนาต่าง ๆ				
51	ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน			
52	ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ จากสัญญาณและประสบการณ์			
53	ผู้บริหารรับรู้เรื่องต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและเกิดการ ประเมินค่าและให้ความสำคัญ			
54	ผู้บริหารเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนา ในเรื่องต่าง ๆ			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
3.องค์ประกอบหลักความชัดเจน (ต่อ)				
3.3 องค์ประกอบย่อยการคิดเชิงระบบ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถพิจารณาปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและขั้นตอน รู้ถึงสาเหตุและ ผลกระทบที่เกิดขึ้น เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบแผนในการ แก้ปัญหาและป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ				
55	ผู้บริหารสามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ			
56	ผู้บริหารรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของปัญหา			
57	ผู้บริหารมีความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่			
58	ผู้บริหารสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาอย่างมีระบบ			
4.องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ				
4.1 องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกหลาย ๆ ทางโดยตัดสินใจจากหลัก เหตุผลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษาสูงสุด ทั้งทางด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน				
59	ผู้บริหารสามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด			
60	ผู้บริหารตัดสินใจจากหลักเหตุผลและผล			
61	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการบริหารที่เป็นประโยชน์สูงสุด			
62	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์สูงสุด			
4.2 องค์ประกอบย่อยการพัฒนานวัตกรรม: พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ สื่อและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งได้รับการ คิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ มาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น				
63	ผู้บริหารสามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา			
64	ผู้บริหารสามารถนำระบบใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา			
65	ผู้บริหารสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา			
66	ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา			
67	ผู้บริหารสามารถนำสื่อและเทคนิคใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ สอดคล้อง (-1)
4.องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ (ต่อ)				
4.3 องค์ประกอบย่อยการมอบอำนาจ : พฤติกรรมการแสดงออกหรือความสามารถในการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติ คิด ตัดสินใจ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และร่วมกันแก้ปัญหา จะก่อให้เกิดการให้เกียรติความนับถือ และเห็นคุณค่าของกันและกัน และสร้างเครือข่ายกับบุคคลอื่น				
68	ผู้บริหารแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจ			
69	ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ			
70	ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา			
71	ผู้บริหารให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น			
72	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงาน			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผัน
ผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวกฤติยา อินธิแสน
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผัน
ผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและให้
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ใดๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่งแบบสอบถาม
คืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤติยา อินธิแสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 08-3149-5915

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ☒ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

3. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ ไม่เกิน 5 ปี ☐ 6-10 ปี
☐ 11-20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)
☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำยุคโลกผัน
ผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย✓
ลงในช่อง “สภาพที่เป็นจริง” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่เป็นจริง”

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ

น้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อย

ที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

5 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
น้อย

1 หมายถึง ควรมีภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์											
1.1 การสื่อสารวิสัยทัศน์											
1	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์				✓		✓				
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจ วิสัยทัศน์				✓		✓				
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่าง ชัดเจน				✓		✓				
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการ ยอมรับ				✓		✓				
5	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็น คุณค่าของวิสัยทัศน์				✓		✓				

1.1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับ **น้อย** และท่านเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

[illegible]

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์ (ต่อ)											
1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง											
14	ผู้บริหารสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง										
15	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ										
16	ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น										
17	ผู้ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามเหตุผลของตน										
18	ผู้บริหารยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตน										
19	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น										
20	ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา										
21	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้										
1.4 ความมุ่งมั่น											
22	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ										
23	ผู้บริหารมีความพยายามในวางแผนงาน										
24	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน										
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง										
26	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง										
27	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค										

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ความเข้าใจ											
2.1 การเอาใจใส่											
28	ผู้บริหารเอาใจใส่ในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา										
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดการความเครียดที่เหมาะสม										
30	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน										
31	ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน										
32	ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา										
33	ผู้บริหารสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา										
34	ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา										
35	ผู้บริหารเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการการศึกษา										
36	ผู้บริหารเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของนักเรียน										
37	ผู้บริหารสอบถามความต้องการของนักเรียน										
2.2 การเปิดใจ											
38	ผู้บริหารเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ										
39	ผู้บริหารเปิดใจรับความคิดเชิงสร้างสรรค์										
40	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตั้งใจ										
41	ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา										
42	ผู้บริหารมีความสามารถแนะนำการทำงานเพิ่มเติม										

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ความเข้าใจ											
2.3 ความอยากรู้อยากเห็น											
43	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง										
44	ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการเรียนรู้										
45	ผู้บริหารค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา										
46	ผู้บริหารใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ										
47	ผู้บริหารใช้ทักษะโค้ชมาพัฒนาสถานศึกษา										
3. ความชัดเจน											
3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย											
48	ผู้บริหารมีความสามารถลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน										
49	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงาน										
50	ผู้บริหารเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน										
3.2 การตระหนักรู้											
51	ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน										
52	ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ จากสัญญาณญาณและประสบการณ์										
53	ผู้บริหารรับรู้เรื่องต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและเกิดการประเมินค่าและให้ความสำคัญ										
54	ผู้บริหารเกิดความรู้สึก ความคิด และความปรารถนา ในเรื่องต่าง ๆ										

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3 การมอบอำนาจ											
68	ผู้บริหารแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจ										
69	ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ										
70	ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา										
71	ผู้บริหารให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น										
72	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงาน										

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ประกอบกรวิจัยเรื่อง **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวน**
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นางสาวกฤติยา อินธิแสน
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมาธิการที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์

ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา นุลากบาง กรรมการ

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....
 ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 ด้าน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. ด้านความเข้าใจ ประกอบด้วย | 2. ด้านความชัดเจน ประกอบด้วย |
| 2.1 การเอาใจใส่ | 3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย |
| 3. ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย | 4. ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย |
| 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ | 4.1 การมอบอำนาจ |
| 1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ | |

โปรดพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้แสดงความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวกฤติยา อินธิแสน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 โทรศัพท์ 08-3149-5915

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจ	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.การเอาใจใส่		
1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ โดยการเข้าอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้บริหารหรือศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เป็นต้น		
2) ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการชื่นชม ให้ของขวัญตามวาระโอกาสและความเหมาะสม รักษาผลประโยชน์และสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน เป็นต้น		
3) ผู้บริหารควรมีการใส่ใจในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มอบหมายการปฏิบัติงาน ติดตามการดำเนินงาน สรุปการปฏิบัติงานและหาแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในครั้งต่อไป เป็นต้น		
4) ผู้บริหารควรมีการเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัย สอบถามความต้องการในแต่ละระดับชั้น และมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น		
5) ผู้บริหารควรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนา ปรับปรุง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน อาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้มีความสะอาด พร้อมใช้งานอยู่เสมอ		
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเอาใจใส่ ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร 		

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความชัดเจน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. การจัดระบบให้เรียบง่าย		
1) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว		
2) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงานก่อนหลัง กำหนดเวลาของงานแต่ละเรื่อง เช่น ระบุรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ เป็นต้น		
3) ผู้บริหารควรมีความสามารถเข้าใจถึงจุดประสงค์ของงาน และมีการเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน ไม่ทำงานซ้ำซ้อน เป็นต้น		
4) ผู้บริหารควรสร้างคู่มือการทำงานทั้ง 4 ฝ่ายหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด เพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
5) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ มีความถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา รวมทั้งให้คำแนะนำในการทำงานเพิ่มเติมได้ เป็นต้น		
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดระบบให้เรียบง่าย ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร 		

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.การสร้างวิสัยทัศน์		
1) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษามาสร้างเป็นวิสัยทัศน์		
2) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์		
3) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นวิสัยทัศน์		
4) ผู้บริหารควรร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา		
5) ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างภาพสถานศึกษาในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้		
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร 		

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2.การสื่อสารวิสัยทัศน์		
1) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา		
2) ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา		
3) ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน		
4) ผู้บริหารควรมีความสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ได้		
5) ผู้บริหารควรมีความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์		
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร 		

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.การมอบอำนาจ		
1) ผู้บริหารควรมีการแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้แนวคิดหรือวิธีการที่หลากหลาย		
2) ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ เช่น กล่าวขอบคุณ ชมเชยในที่สาธารณะ มอบเกียรติบัตร เป็นต้น		
3) ผู้บริหารควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เช่น สอบถามความคิดเห็นถึงแนวทางการแก้ปัญหากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนและนำแต่ละแนวทางการแก้ปัญหามาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น		
4) ผู้บริหารควรให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น รวมถึงการเชื่อมั่นในผู้อื่นเมื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์		
5) ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกและรวดเร็ว		
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกผันผวนของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจ ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร 		

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์										
1.1 องค์ประกอบย่อยการสื่อสารวิสัยทัศน์										
1	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.78	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการเข้าใจวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.92	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.74	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนเกิดการยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.85	0.88	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.81	ใช้ได้
1.2 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์										
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.90	0.81	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.85	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.90	0.78	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพภายในและภายนอกของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
10	ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.90	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
11	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างภาพ สถานศึกษาในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.82	ใช้ได้
1.3 องค์ประกอบย่อยความเชื่อมั่นในตนเอง										
12	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.90	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในศักยภาพ ของตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.91	0.85	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ด้วย ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.94	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.85	ใช้ได้
16	ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าแสดง ความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.87	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจตามเหตุผลของ ตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.78	ใช้ได้
18	ผู้บริหารยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.88	0.81	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.78	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.84	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.89	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1.4 ความมุ่งมั่น										
22	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.92	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในวางแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.89	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.92	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.86	0.70	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.94	ใช้ได้
27	ผู้บริหารไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.92	0.90	ใช้ได้
2. องค์ประกอบหลักความเข้าใจ										
2.1 องค์ประกอบย่อยการเอาใจใส่										
28	ผู้บริหารเอาใจใส่ในงานของตนและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.92	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการจัดการความเครียดที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.89	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.90	0.92	ใช้ได้
31	ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ขวัญและกำลังใจด้วยการชื่นชมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.89	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
32	ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.92	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.89	ใช้ได้
34	ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.92	ใช้ได้
35	ผู้บริหารเอาใจใส่นักเรียนในด้านคุณภาพการจัดการการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.89	ใช้ได้
36	ผู้บริหารเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.92	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสอบถามความต้องการของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	0.70	ใช้ได้
2.2 องค์ประกอบย่อยการเปิดใจ										
38	ผู้บริหารเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.89	0.92	ใช้ได้
39	ผู้บริหารเปิดใจรับความคิดเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
40	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.92	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.90	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีความสามารถแนะนำการทำงานเพิ่มเติม	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.92	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
2.3 องค์ประกอบย่อยความอยากรู้อยากเห็น										
43	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ ค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.89	ใช้ได้
44	ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.85	ใช้ได้
45	ผู้บริหารค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.80	ใช้ได้
46	ผู้บริหารใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.88	0.94	ใช้ได้
47	ผู้บริหารใช้ทักษะโค้ชมาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
3. องค์ประกอบหลักความชัดเจน										
3.1 องค์ประกอบย่อยการจัดระบบให้เรียบง่าย										
48	ผู้บริหารมีความสามารถลดขั้นตอนและความซับซ้อนของระบบการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.92	ใช้ได้
49	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียงลำดับความสำคัญของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
50	ผู้บริหารเน้นประเด็นหลักสำคัญของงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.83	0.79	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
3.2 องค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้										
51	ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
52	ผู้บริหารมีความสามารถรับรู้เรื่องต่าง ๆ จากสัญญาณตญาณและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.85	0.79	ใช้ได้
53	ผู้บริหารรับรู้เรื่องต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและเกิดการประเมินค่าและให้ความสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.89	ใช้ได้
54	ผู้บริหารเกิดความรู้สึกรู้สึก ความคิด และความปรารถนา ในเรื่องต่าง ๆ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.87	0.79	ใช้ได้
3.3 องค์ประกอบย่อยการคิดเชิงระบบ										
55	ผู้บริหารสามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.91	0.90	ใช้ได้
56	ผู้บริหารรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.79	ใช้ได้
57	ผู้บริหารมีความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.81	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.79	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
4. องค์ประกอบหลักการมอบอำนาจ										
4.1 องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจ										
59	ผู้บริหารสามารถพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
60	ผู้บริหารตัดสินใจจากหลักเหตุและผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.79	ใช้ได้
61	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการบริหารที่เป็นประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
62	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.85	0.79	ใช้ได้
4.2 องค์ประกอบย่อยการพัฒนานวัตกรรม										
63	ผู้บริหารสามารถนำแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.90	ใช้ได้
64	ผู้บริหารสามารถนำระบบใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	0.8	0.85	0.87	ใช้ได้
65	ผู้บริหารสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.71	ใช้ได้
66	ผู้บริหารสามารถนำกระบวนการใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.90	ใช้ได้
67	ผู้บริหารสามารถนำสื่อและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.64	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
4.3 องค์ประกอบย่อยการมอบอำนาจ										
68	ผู้บริหารแบ่งอำนาจบางส่วนให้กับ ผู้อื่นได้คิดและตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	0.87	ใช้ได้
69	ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความ สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.68	ใช้ได้
70	ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.79	ใช้ได้
71	ผู้บริหารให้เกียรติและเห็นคุณค่าผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.90	ใช้ได้
72	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเครือข่ายการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	0.73	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 0.99

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.99

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกฤติยา อินธิแสน
วัน เดือน ปีเกิด	5 ตุลาคม 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	315 หมู่ที่ 12 ตำบลพังขว้าง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบ้านเหล่าผักไล่ อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3