



กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
เยาวเรศ เสนากิจ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
เยาวเรศ เสนากิจ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

INTEGRATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT STRATEGIES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS OF SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE BASIC EDUCATION
COMMISSION OFFICES IN THE NORTHEAST

BY

YAOWARES SENAKIT

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

July 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ เยาวเรศ เสนากิจ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี ประสานตรี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฌลาบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 20 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ นิลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง และให้กำลังใจด้วยความเอาใจใส่ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ นักวิชาการทางการศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับ อาจารย์เพ็ญพรรณษา อภัยวัฒนาวงศ์ กัลยาณมิตร ผู้คอยดูแลช่วยเหลือ ให้ข้อคิดการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อย

ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้หล่อหลอมประสบการณ์ เสริมสร้างสติปัญญา และสนับสนุนให้ผู้วิจัยก้าวสู่ความสำเร็จในการศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ

เยาวเรศ เสนากิจ

ชื่อเรื่อง	กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	เยาวเรศ เสนากิจ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการวิจัยเป็น 5 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จากแหล่งข้อมูลและกลุ่มเป้าหมาย ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ระยะที่ 3 การพัฒนา กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดเล็ก และระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 380 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 โดยแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.75 ถึง 0.94 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่คาดหวังมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.58 ถึง 0.94 และค่าความเชื่อมั่น 0.992 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) การมุ่งสู่ความสำเร็จ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.1377
3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 16 วิธีการดำเนินการ และ 79 ตัวชี้วัดความสำเร็จ
4. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

TITLE	Integrative Leadership Development Strategies of School Administrators of Small-sized Schools under The Basic Education Commission Office in The Northeast.
AUTHOR	Yaowares Senakit
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Wanpen Nanthasri Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
UNIVERSITY	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research employed a mixed methods research design. The purpose of the study was to develop integrative leadership development strategies for administrators of small-sized primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast. The research was conducted in five phases. Phase 1 involved the study of the components of integrative leadership from data sources and target groups. Phase 2 examined the needs assessment for developing integrative leadership among administrators of small-sized primary schools. Phase 3 focused on the development of integrative leadership development strategies for administrators of small-sized primary schools. Phase 4 involved the examination of the appropriateness, feasibility, and utility of the integrative leadership development strategies for administrators of small-sized primary schools. Phase 5 involved the development of a manual for implementing the integrative leadership development strategies for administrators of small-sized primary schools. The sample consisted of 380 school administrators and teachers from small-sized primary schools in the Northeast in the 2024 academic year, selected through multi-stage random sampling. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The content validity ranged from 0.60 to 1.00. The questionnaire on current conditions had discrimination indices ranging from 0.75 to 0.94, with a reliability coefficient of 0.99.

The questionnaire on expected conditions had discrimination indices ranging from 0.58 to 0.94, with a reliability coefficient of 0.992. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research findings were as follows:

1. The integrative leadership of school administrators of small-sized primary schools consisted of five components: 1) vision for change, 2) creativity and innovation, 3) teamwork, 4) collaborative networking, and 5) achievement orientation. All components were found to be appropriate at the highest level.
2. The needs assessment for developing integrative leadership of school administrators of small-sized primary schools revealed that the overall current condition was at a high level, while the overall expected condition was at the highest level. The overall needs assessment index was 0.1377.
3. The integrative leadership development strategies for school administrators of small-sized primary schools under the Basic Education Commission Office in the Northeast consisted of 5 visions, 5 missions, 5 goals, 5 strategies, 16 implementation methods, and 79 success indicators.
4. The developed integrative leadership development strategies for school administrators of small-sized primary schools under the Basic Education Commission Office in the Northeast had overall appropriateness, feasibility, and utility at the highest level.
5. The manual for using the integrative leadership development strategies for school administrators of small-sized primary schools under the Basic Education Commission Office in the Northeast had overall and individual aspect appropriateness at the highest level.

Keywords: Strategies, Integrative Leadership, Small-sized Primary Schools.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	24
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	24
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	26
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	27
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	85
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	85
ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น	87
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	89
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์	91
ความหมายของกลยุทธ์	91
ความสำคัญของกลยุทธ์	92
การพัฒนาของกลยุทธ์	93
องค์ประกอบของกลยุทธ์	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างคู่มือ	109
ความหมายของคู่มือ	109
ขั้นตอนการสร้างคู่มือ	110
องค์ประกอบของคู่มือ	111
ลักษณะของคู่มือที่ดี	114
บริบทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	115
3 วิธีดำเนินการวิจัย	119
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	120
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	127
ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	135
ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	140
ระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	144

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	153
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	173
ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	204
ระยะที่ 4 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	261
ระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	326
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	329
สรุปผล	330
อภิปรายผล	331
ข้อเสนอแนะ	341
บรรณานุกรม	345

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	30
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	37
3 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อ การเปลี่ยนแปลง.....	42
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	46
5 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม.....	52
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	57
7 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	62
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	68
9 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ.....	74
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมุ่งความสำเร็จ	78
11 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ..	83
12 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์	96
13 สังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์	104
14 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือ	112
15 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	129
16 แผนการดำเนินการวิจัย	149
17 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	155
18 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	157
19 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	159

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	160
21 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	164
22 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ.....	167
23 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ	170
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	173
25 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณา การของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวม.....	174
26 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นราย องค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	176
27 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็น รายองค์ประกอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	180

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นราย องค์ประกอบ ด้านการทำงานเป็นทีม.....	184
29 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นราย องค์ประกอบ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ.....	188
30 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นราย องค์ประกอบ ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ.....	192
31 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวม.....	195
32 การคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	196
33 การเปรียบเทียบค่าความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้กับค่าความ ต้องการจำเป็นขององค์ประกอบย่อย ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง.....	198
34 การเปรียบเทียบค่าความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้กับค่าความ ต้องการจำเป็นรายข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	200
35 การเปรียบเทียบค่าความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้กับค่าความ ต้องการจำเป็นรายข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	204
36 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	204
37 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	207

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ.....	211
39 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง...	213
40 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	214
41 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ.....	216
42 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	216
43 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	218
44 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ.....	223
45 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ.....	225
46 กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	229

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาระบบ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....	261
48 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายใน การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนากาการบริหารโรงเรียน.....	266
49 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการโรงเรียน.....	277
50 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการ บริหารจัดการโรงเรียน.....	288
51 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่าย ในการบริหารโรงเรียน.....	300
52 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน.....	312
53 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาระบบ เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	326
54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และการแปลความหมายค่าดัชนีความสอดคล้อง ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง	417
55 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	420
56 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	423

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	14
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ.....	34
3 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	39
4 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม.....	48
5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	59
6 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ.....	71
7 องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ.....	80
8 การดำเนินการวิจัย.....	148

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงหลักการและเป้าหมายในการจัดการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเด็นภายในประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 76) และได้กำหนดนโยบายการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569 ภายใต้หลักการ "การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต" ใช้แนวทางการทำงาน "จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน" มุ่งสร้าง "การศึกษาเท่าเทียม" ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล (ราชกิจจานุเบกษา, 2567, หน้า 11)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามในปีการศึกษา 2567 พบว่า มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทั่วประเทศ จำนวน 14,808 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 55.67 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 7,535 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.88 ของจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กยังคงเป็นประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในสัดส่วนสูงและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดและจำนวนประชากรวัยเรียนที่ลดลง ความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนเขตเมือง และการย้ายถิ่นตามการ

ประกอบอาชีพของผู้ปกครอง (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, ออนไลน์) ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กประสบข้อจำกัดด้านคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการขาดแคลนครู ไม่สามารถจัดครูได้ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งขาดระบบข้อมูลพื้นฐานรายโรงเรียนที่ถูกต้องและทันต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งยังขาดความชำนาญในการบริหารจัดการ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ จึงเป็นจุดอ่อนสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพและประสิทธิผล (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 12-13)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร และประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากความสำเร็จของการจัดการศึกษาส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหาร โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (จริญญารักษ์ ศรีจันทร์ และจุฬารัตน์ ธรรมะแพทย์, 2564, หน้า 872) ทั้งนี้ การบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยการบูรณาการและการประสานทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งาน ระบบ และองค์ประกอบทางการศึกษาให้เชื่อมโยงเป็นองค์รวม เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ระดมความร่วมมือจากชุมชน และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2566, หน้า 23) ขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจเจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจของบุคลากร สามารถสื่อสาร โน้มน้าว เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และผสมผสานความคิดเห็นที่แตกต่างให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 24)

การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการแนวคิดและแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสังคม ทั้งด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยี และการสร้างความร่วมมือในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (ธนุ วงษ์จินดา และคณะ, 2568, หน้า 281-284) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่

21 ที่เน้นภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของผู้นำ โดย Angalet (2000, pp. 55–57) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เพื่อให้ผู้นำสามารถปรับตัว แก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความท้าทายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Yukl (2010, pp. 491–498) ที่กล่าวว่า การบริหารที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Achua และ Lussier (2010, pp. 16–17) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำร่วมสมัยที่มีประสิทธิผลต้องสามารถบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำหลายด้านเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพของผู้ตาม และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงเป็นแนวคิดที่รวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายองค์ประกอบของผู้นำที่ดี (วิโรจน์ สารรัตน์, 2566, หน้า 33) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นภาวะผู้นำแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นการนำตนเองและผู้อื่น โดยผสมผสานความรู้ ทักษะ วิธีคิด และวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ช่วยให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผล สร้างทีมงานแบบบูรณาการ เสริมพลังบุคลากร จัดลำดับความสำคัญของงาน และตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม (พิมพ์ภัส ประสิทธิ์เตสัง, 2562, หน้า 4–5)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เนื่องจากกลยุทธ์เป็นแนวทางที่ช่วยกำหนดทิศทาง วิธีดำเนินงาน และการปรับตัวขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร เพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ธิดา เมฆะทัต, 2562, หน้า 74) อีกทั้งกลยุทธ์ยังช่วยให้การวางแผนและการนำแผนไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ธีรนนท์ โมธรรม, 2566, หน้า 59) ดังนั้น การนำกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจึงช่วยให้ผู้บริหารสามารถบูรณาการคน งาน ทรัพยากร และเครือข่ายความร่วมมือให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิผล จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีอะไรบ้าง
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะอย่างไร
4. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับใด
5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปพัฒนาตนเองให้มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการได้

1.2 ได้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการตามบริบทที่เหมาะสม

1.3 ได้คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงาน ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริม และติดตามการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ด้านการนำไปประยุกต์ใช้

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา สามารถนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ให้มีการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ บริหารได้อย่างตรง จุดสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และสามารถบูรณาการการแก้ปัญหาของโรงเรียน ได้อย่างเหมาะสม

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้เพื่อให้เกิดกลยุทธ์การปฏิบัติงานและแก้ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ตามระยะการของวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การวิจัยในระยะที่ 1 มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยเพื่อนำสู่

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

1.1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย

1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

1.1.2 แหล่งข้อมูล

ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 10 แหล่ง เพื่อใช้ในการจัดทำกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย ประกอบด้วยการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน แหล่งข้อมูลที่ศึกษา ได้แก่ ทิพมาศ เสวตวรชิตและสถาพร ชันโต (2560), ศักดา แจ่มแจ้ง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2560), ศักดา พรหมกุล (2563), เขตรัฐ จันทิหาล้า และบุญช่วย ศิริเกษ (2566), เก้ากัญญา จิตเสน, ศุภธนภุช ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566), วิโรจน์ สารรัตน์ (2566), อติศร พูนสวัสดิ์และชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์ (2566), ปนัดดา ศิลปชัยและทองศักดิ์ คุ่มไชนะ (2567), Moos & Huber. (2007) และ Sergio Fernandez, Yoon Jik Cho, & James L. Perry. (2010) แล้วดำเนินการสังเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะ

ผู้นำเชิงบูรณาการ

1.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

1.2.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 1 คน ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 1 คน

ขั้นตอนที่ 1.3 การศึกษาพหุกรณีโรงเรียนต้นแบบเกี่ยวกับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

1.3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

1.3.2 ผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2 โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 1.4 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงบูรณาการ

1.4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จากการสังเคราะห์แนวคิด เอกสารและงานวิจัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณีโรงเรียนต้นแบบ

1.4.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 1 คน ผู้บริหารการศึกษา 1 คน ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 1 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และลำดับของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง นำมาหาค่าเฉลี่ย $PNI_{modified}$ ของข้อคำถามแต่ละด้าน และนำมาสังเคราะห์เป็นความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น จำนวน 24,215 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4,920 คน และครู จำนวน 19,295 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567, ออนไลน์)

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 380 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 190 คน และครู จำนวน 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2550, หน้า 152) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยในระยะที่ 3 มีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3.1.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยพิจารณาจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จำแนกตามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

3.1.2 แหล่งข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์ตามสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

3.2.2 แหล่งข้อมูล

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ขององค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์ มาวิเคราะห์ร่วมกับเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อจำแนกจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

ขั้นตอนที่ 3.3 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้ TOWS Matrix เป็นเครื่องมือในการจับคู่ข้อมูล เพื่อกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ 4 ลักษณะ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT)

3.3.2 แหล่งข้อมูล

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากขั้นตอนที่ 3.2 ซึ่งได้จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยค่าดัชนี PNI_{modified} ร่วมกับข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ขั้นตอนที่ 3.4 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3.4.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อร่างพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของกลยุทธ์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อร่วมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงสร้างคู่มือประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) ความเป็นมา 3) วัตถุประสงค์ 4) ความสำคัญของคู่มือ 5) ประโยชน์ของคู่มือ 6) กลยุทธ์ 7) แนวทางการดำเนินงานหรือแนวทางการนำคู่มือหรือกลยุทธ์ไปใช้ 8) การวัดผลและประเมินผล และ 9) แหล่งข้อมูลอ้างอิงหรือเอกสารอ้างอิง และ ลักษณะของคู่มือที่ดี ประกอบด้วย ด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้

5.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาการผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ทิพมาศ เศวตวรชิต (2560); ศักดา แจ่มแจ้ง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2560); ศักดา พรหมกุล (2563); เขตรัฐ จันทิห์ล้าและบุญช่วย ศิริเกษ (2566); เกื้อกัญญา จิตเสน, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566); วิโรจน์ สารรัตน์ (2566); อติศร พูนสวัสดิ์และชัชณพงศ์ ศรจันทร์ (2566); ปณิดดา ศิลปชัยและทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567); Moos & Huber. (2007) และ Sergio Fernandez, Yoon Jik Cho, & James L. Perry. (2010) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2558); สุภีร์ สีพาย (2564); สรญา วัชรสังาศ (2564); Kaufman & English (1981); Grant (2002); แดนไพโร สีมาคาม (2565); จณิสตา สมบูรณ์ (2565); สายฝน สวัสดิ์เชื้อ

(2566) สรุปได้ว่า ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 4) การทำงานเป็นทีม

3. องค์ประกอบของกลยุทธ์

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วิเชียรศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563); จิราภรณ์ จันทา (2564); นันทรัตน์ เจริญกุล (2564); แดนไพโร สีมาคาม (2564); นฤมล ทัดสา (2564); หวานใจ เวียงยิ่ง (2564); จณิสตา สมบูรณ์ (2565); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565); ชีระนันต์ โมธรรม (2566); วิโรจน์ สารรัตน์ (2566) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารของผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีการดำเนินการ 5) โครงการ/กิจกรรม และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

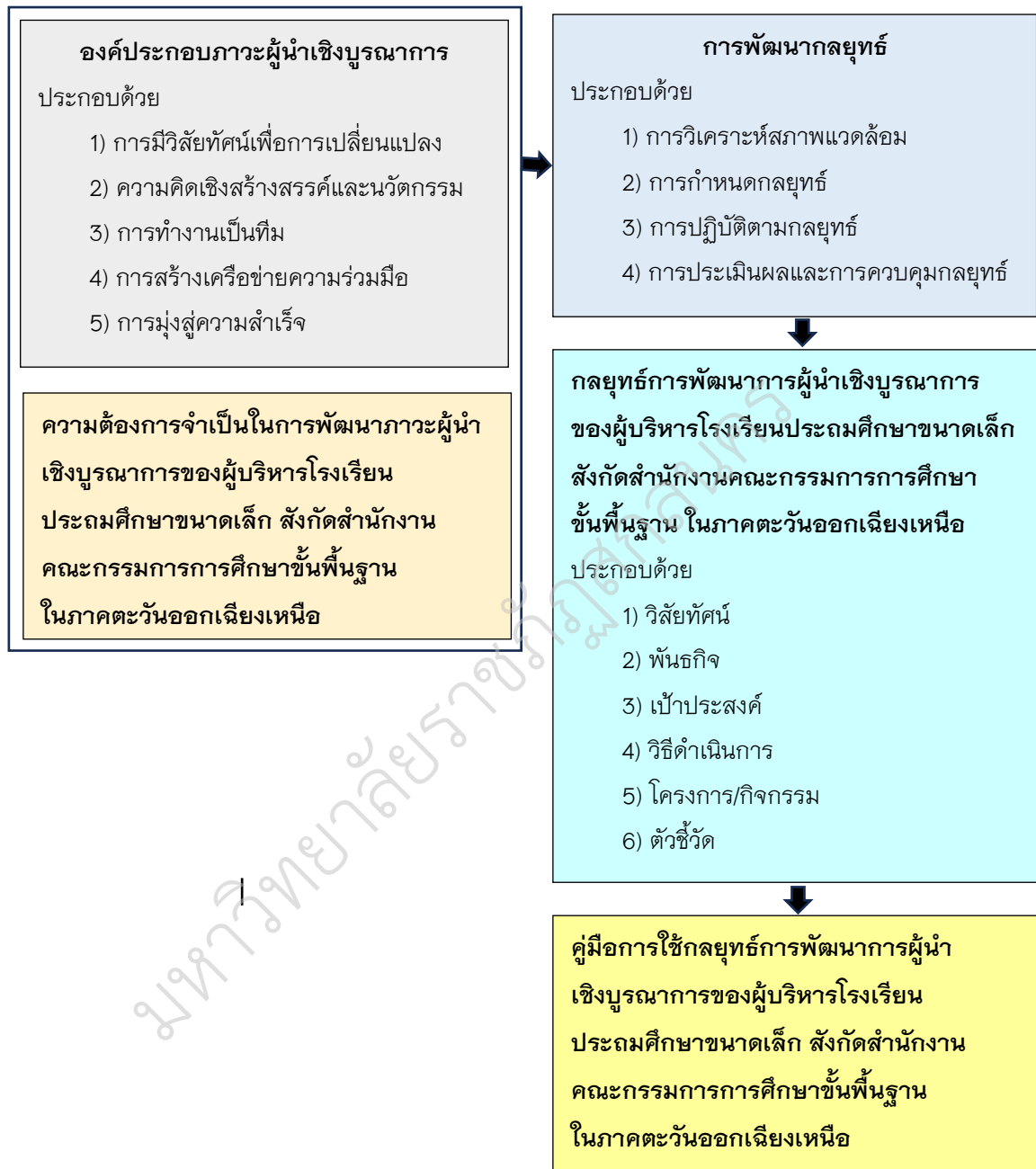
4. การพัฒนากลยุทธ์

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ญัฐพันธุ์ เขจรันนท์ (2556); นงศรีรักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561); ประทีป ทับโตน (2563); แดนไพโร สีมาคาม (2564); จณิสตา สมบูรณ์ (2565); ชีระนันต์ โมธรรม (2566); Certo & Peter (19910; Wheelen & Hunger (2002); Hunger (2006); Hitt, Ireland and Hoskisson (2007) สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

5. องค์ประกอบของคู่มือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ วิเชียรศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563); แดนไพโร สีมาคาม (2564); ศักดา ทัดสา (2564); สรญา วัชรลังกาต (2564); หวานใจ เวียงยิ่ง (2564); จณิสตา สมบูรณ์ (2565); ชีระนันต์ โมธรรม (2566); สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) ความเป็นมา 3) วัตถุประสงค์ 4) ความสำคัญของคู่มือ 5) ประโยชน์ของคู่มือ 6) กลยุทธ์ 7) แนวทางการดำเนินงานหรือแนวทางการนำคู่มือหรือกลยุทธ์ไปใช้ 8) การวัดผลและประเมินผล และ 9) แหล่งข้อมูลอ้างอิงหรือเอกสารอ้างอิง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา สามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการผสมผสานแนวคิด หลักการ และวิธีการนำที่หลากหลายมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถเชื่อมโยงบุคคล งาน ระบบ และทรัพยากรให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการตัดสินใจอย่างรอบด้าน คำนึงถึงคุณค่าของบุคลากร และสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยแนวคิดร่วมกันของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีเป้าหมายและภาระงานร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการกำหนดกรอบแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจ ไปจนถึงการชี้แนะแนวทางให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามวิสัยทัศน์นั้นได้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

1.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบของบุคลากร ตลอดจนกำหนดเป้าหมายร่วมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาโรงเรียนดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย และทิศทางของวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างชัดเจน โดยใช้ทักษะการพูด การเขียน ภาษาท่าทางการเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

1.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการประชุมชี้แจง หรือสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการของ

โรงเรียนอย่างเป็นระบบ กำกับ ติดตาม และส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และทิศทางที่กำหนดไว้ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน จัดสรรทรัพยากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลสำเร็จ

1.2 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในการใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างหรือพัฒนา แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า สามารถเชื่อมโยงความคิดที่แตกต่างให้เกิด ประโยชน์ พัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.2.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการคิดริเริ่มแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการโรงเรียน โดยใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางาน วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ สามารถแสดงความคิด หรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ตลอดจนประเมิน และปรับปรุงความคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์วิธีการหรือรูปแบบการบริหาร จัดการที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

1.2.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารแนวคิดหรือวิธีการใหม่อย่างชัดเจน เปิดใจรับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิด วิธีการทำงาน ข้อผิดพลาด และผลสำเร็จมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน

1.2.3 การนำนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการวางแผนและนำความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด หรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการ บริหารจัดการและพัฒนางานของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วม ประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหา และความต้องการของ โรงเรียน ตลอดจนติดตามผลและปรับปรุงนวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการ วางแผน แบ่งบทบาทหน้าที่ ติดตามสื่อสาร ประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และตัดสินใจ

ร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่น และปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1.3.1 การบริหารจัดการในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดระบบการทำงานของทีมให้เป็นกระบวนการอย่างมีขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

1.3.2 คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการโน้มน้าว จูงใจ และชักนำบุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน สามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ริเริ่มและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วมพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

1.3.3 ความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และความจริงจังในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตามความสามารถพร้อมแสดงความไว้วางใจในการตัดสินใจ ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงาน ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยความสมัครใจและมีเป้าหมายร่วมกัน โดยส่งเสริมให้เกิดการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ เพื่อระดมทรัพยากรและพลังความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน

เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ความร่วมมือร่วมกับสมาชิกเครือข่าย โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนสร้างความเข้าใจร่วมกับบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกเครือข่าย

1.4.2 การประสานเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และชุมชนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3 การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ประสานงานตามภารกิจและศักยภาพของเครือข่าย ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง ความตั้งใจและความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ การเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการกำกับ ติดตาม ควบคุมคุณภาพ และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1.5.1 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน มาตรฐาน และระยะเวลาในการดำเนินงานให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจตรงกัน ตลอดจนติดตาม และให้คำแนะนำ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5.2 ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงาน อุตุนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาคงดจนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียน และสังคม ดูแลและให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตาม กำกับ และผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง เพื่อบริหารปัญหา ความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอันนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง การศึกษาหรือการสำรวจสถานการณ์เพื่อทราบสถานะปัจจุบันในสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2.2 สภาพที่คาดหวัง หมายถึง การศึกษาหรือการสำรวจสถานการณ์เป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง แผน แนวทาง หรือวิธีดำเนินงานที่กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีพฤติกรรมที่น่าที่สามารถผสมผสานแนวคิด หลักการ และวิธีการบริหารที่หลากหลาย เชื่อมโยงบุคคล งาน ระบบ ทรัพยากร และเครือข่ายความร่วมมือให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย

3.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่สะท้อนถึงความสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยมุ่งหวังให้ทุกคนมีความเป็นเจ้าของและร่วมกัน

ปฏิบัติให้บรรลุผลที่กำหนด วิสัยทัศน์จึงไม่ใช่เรื่องของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม

3.2 พันธกิจ หมายถึง กรอบการดำเนินงานขององค์กรที่กำหนดขอบเขตภารกิจและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน โดยแสดงในรูปของกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน พันธกิจที่ดีควรสะท้อนลักษณะเฉพาะขององค์กร มีความชัดเจนในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3 เป้าประสงค์ หมายถึง ผลลัพธ์หรือภาพความสำเร็จที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจและนำไปสู่จุดหมายสูงสุดขององค์กร

3.4 วิธีดำเนินการ หมายถึง แนวทางหรือขั้นตอนที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีทิศทางชัดเจน สามารถเลือกใช้วิธีการและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่ใช้สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้ติดตาม ประเมินผล และกำหนดระดับความสำเร็จขององค์กรได้

4. คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่ออธิบายแนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยมีเนื้อหาครอบคลุมคำชี้แจงการใช้คู่มือ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ ความสำคัญ ประโยชน์ของคู่มือ กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงาน บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง การวัดและประเมินผล และเอกสารอ้างอิง เพื่อให้ผู้ใช้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานและนำไปปรับใช้ได้ตรงกับบริบทของโรงเรียน

5. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นประถมศึกษา และมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

6. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ปีการศึกษา 2567

7. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน
และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์
 - 3.1 ความหมายของกลยุทธ์
 - 3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์
 - 3.3 การพัฒนากลยุทธ์
 - 3.4 องค์ประกอบของกลยุทธ์
4. การสร้างคู่มือ
 - 4.1 ความหมายของคู่มือ
 - 4.2 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ
 - 4.3 องค์ประกอบของคู่มือ
 - 4.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี
5. บริบทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

อนุสรฯ พิพิทภณท์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง การผสมผสานแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้ความเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น การนำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมรอบด้านและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษา

เขตรัฐ จันทิหล้า และบุญช่วย ศิริเกษ (2566, หน้า 370) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติ เข้าด้วยกัน เพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ สามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ โดยมีคุณลักษณะที่เป็นมิตรอ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของคนอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง เพื่อให้ผู้ตามมีความผาสุกและเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Moynihan And Ingraham (2004, p. 428) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ตระหนักถึงระบบการบริหารจัดการที่ช่วยเพิ่มผล การปฏิบัติงานและการใช้เหตุผลในการนำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและ พัฒนาระบบภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

Hatala and Hatala (2005, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ความเป็นองค์รวมในการนำตนเองและผู้อื่นที่สะท้อนถึงมุมมอง การรับรู้ ตระหนัก รู้ ความรู้สึกนึกคิด และวิธีการตอบสนอง ความสามารถเสริมสร้างความสำเร็จ ส่วนบุคคล ระหว่างบุคคล และความสำเร็จขององค์กร

Winston and Patterson (2006, p. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง การที่ผู้นำผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำ โดยมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคล นโยบาย ระบบการทำงาน ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ นอกจากนี้ผู้นำเชิงบูรณาการยังต้องมีคุณลักษณะที่เป็นมิตร อ่อนน้อม มีความเมตตา ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความยุติธรรมปราศจากความขัดแย้ง และมีความตั้งใจในการนำเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์การและเพื่อให้ผู้ตามมีความพอใจ

Bruce E. Winston & Kathleen Patterson (2006, p. 7) กล่าวว่า ผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง บุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปที่ได้คัดเลือก จัดเตรียม ฝึกฝน และมีอิทธิพลต่อผู้ตามบุคคลหนึ่งหรือหลายบุคคล ที่มีความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย และมุ่งความสนใจไปที่ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นใช้จิตวิญญาณ อารมณ์ และกายในความพยายามร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำได้รับอิทธิพลนี้ โดยการถ่ายทอดอย่างถ่อมตัว มีวิสัยทัศน์เชิงพยากรณ์เกี่ยวกับอนาคตที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของผู้ตามในลักษณะที่ผู้ตามสามารถเข้าใจและตีความอนาคตให้เป็นการกระทำในปัจจุบันได้

Crosby and Kiedrowski (2007, pp. 4-5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกใน 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ และระดับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการผสมผสานแนวคิด หลักการ และวิธีการนำที่หลากหลายมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถเชื่อมโยงบุคคล งาน ระบบ และทรัพยากรให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการตัดสินใจอย่างรอบด้าน คำนึงถึงคุณค่าของบุคลากร และสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีนักวิชาการให้ความสำคัญ ดังนี้

รสนุดนธ์ หนุงาม (2559, หน้า 34) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากร ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเต็มที่ ทั้งนี้ หากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรจะสูงมากเท่านั้น

อดิสร พูนสวัสดิ์ และชัชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ (2566, หน้า 515–516) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำทางการศึกษาต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์และบูรณาการองค์ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์มีบทบาทสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหาร หากผู้นำสามารถบูรณาการแนวคิดและประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับและมีความเป็นเลิศทางการศึกษา

วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2567, หน้า 18) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารจัดการศึกษาในบริบทของการมีรูปแบบแผนงานโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาที่มีมากขึ้น มีทางเลือกให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนอย่างหลากหลายรองรับการศึกษาต่อ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการให้ได้ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความต้องการของผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยงในการจัดการศึกษาได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น และบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

Yukl (2010, pp. 491–498) ได้ศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ในเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นกระบวนการเชิงทัศน์ที่ช่วยให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นการผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย อันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

Fort and Watson (2021, pp. 40–41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กรในบริบทที่มีความหลากหลาย เพราะมิได้มุ่งเพียงการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลายสาขาเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะกลุ่มที่เคยถูกมองข้าม ผู้นำจึงต้องสามารถใช้กลยุทธ์ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เพื่อจัดข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง สร้างความร่วมมือ เสริมพลังบุคลากร และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณธรรม ยุติธรรม และยั่งยืน

Baharuddin, Amiruddin and Idkhan (2023, p 329) กล่าวว่า ผู้นำผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครู การทำงานร่วมกันของครู และการพัฒนาวิชาชีพ ผลการศึกษาช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียนในการส่งเสริมความพึงพอใจของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรวมภาวะผู้นำเชิงการสอนและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ ยังให้หลักฐานที่ชัดเจนถึงผลกระทบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับครู

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถประสานแนวคิด คน งาน และระบบบริหารให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน สามารถเลือกใช้ความรู้และวิธีการบริหารให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียน สร้างความร่วมมือกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การวิเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำบูรณาการ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจในทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการได้ดีขึ้น ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นความพยายามที่จะวิธีการวิจัยศึกษาอธิบายแง่มุมต่าง ๆ ของผู้นำในเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

ทิพมาศ เศวตวรชิตและสถาพร ชันโต (2560, หน้า 170-171) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไว้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ 2) วิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความคิดสร้างสรรค์

ศักดา แจ่มแจ้ง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2560, หน้า 105 -109) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การเป็นผู้นำเชิงบริหาร 2) กำหนดยุทธศาสตร์ในการทำงาน 3) ทำงานเชิงรุก 4) แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว 5) คิดนอกกรอบ 6) ทำงานร่วมกับทุกฝ่าย และ 7) ความทันสมัย

ศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 69 -70) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และ 4) การมุ่งความสำเร็จ

เขตรัฐ จันทิหาลาและบุญช่วย ศิริเกษ (2566, หน้า 370-371) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การบริหารงานเชิงคุณภาพ

เก็จกัญญา จิตเสน, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566, หน้า 58) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างทีมงาน 2) การสร้างเครือข่าย 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) วิสัยทัศน์ และ 5) ความฉลาดทางอารมณ์

จิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 10-11) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 สะท้อนให้เห็นความหมายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) 2) ความร่วมมือ (collaboration) 3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) 4) การให้และการบริการ (giving and serving)

5) จินตนาการและนวัตกรรม (imagination and innovation) 6) เรียนรู้ด้วยกัน (learning together) 7) สร้างชุมชน (building community) 8) สร้างเครือข่าย (networking) 9) นำร่วมกัน (leading together) 10) การสื่อสาร (communication) 11) การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ (personal/professional growth management) และ 12) ความยืดหยุ่น (flexibility)

อดิสร พูนสวัสดิ์และชัชชนพงศ์ ศรจันทร์ (2566, หน้า 521) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การมุ่งความสำเร็จ

ปนัดดา ศิลปชัยและทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567, หน้า 48) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

Moos & Huber. (2007, pp. 590-592) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การทำงานแบบมีส่วนร่วม 2) การเป็นสังคมประชาธิปไตย และ 3) ด้านการแบ่งบทบาทการนำที่ชัดเจนตามจุดมุ่งหมาย

Sergio, Yoon Jik Cho, & Perry, L. J. (2010, p 313) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการเป็นผู้นำแบบบูรณาการและประสิทธิภาพของภาครัฐ สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and values) 2) วิธีการเป็นผู้นำ (Approach to leadership) 3) ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลักษณะการปฏิสัมพันธ์ (Stakeholder relations and characteristics of interaction) และ 4) การตัดสินใจที่สมดุลและครอบคลุม (Balanced and inclusive decision making)

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจากทัศนะนักวิชาการหรือหน่วยงาน จำนวน 10 แหล่ง ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเมื่อนำสังเคราะห์โดยการจัดกลุ่ม (Grouping) องค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันเข้าด้วยกันแสดงค่าความถี่ประกอบได้องค์ประกอบที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

แหล่งข้อมูล (ปี)	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการ							ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	ทิพมาศ เศรษฐวิจิตรและสภาพพร ชันโต (2560)	ศักดิ์ดา แจ่มแจ้ง และกัญญารักษ์ นิลวรรณ (2560)	ศักดิ์ดา พรมกุล (2563)	เขตรัฐ จันทิหาล้าและบุญช่วย ศิริเกษ (2566)	เก็จกัญญา จิตเสนและคณะ (2566)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2566)	อดิสร พูนสวัสดิ์และชัชฌิมพงศ์ ตรังจันทร์ (2566)			
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง								7	70	✓
- วิสัยทัศน์	✓				✓					
- วิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ			✓				✓	✓		
- วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						✓				
- วิสัยทัศน์และค่านิยม								✓		
2. การกำหนดยุทธศาสตร์		✓						1	10	
3. คุณลักษณะภาวะผู้นำ								5	50	
- คุณลักษณะภาวะผู้นำ				✓						
- วิธีการเป็นผู้นำ								✓		
- การเป็นผู้นำเชิงบริหาร		✓								
- นำร่วมกัน						✓				
- การแบ่งบทบาทการนำที่ชัดเจนตามจุดมุ่งหมาย								✓		
4. ความฉลาดทางอารมณ์	✓				✓			2	20	

ตาราง 1 (ต่อ)

ตาราง 1 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี)	ทิพมาศ เศวตวรชิตและสภาพร ชนโต (2560)	ศักดิ์ดา แจ่มแจ้ง และคณะ (2560)	ศักดิ์ดา พรมกุล (2563)	เขตรัฐ จันทิห์เหล่าและคณะ (2566)	เก็จกัญญา จิตเสนและคณะ (2566)	สิโรจน์ สารรัตน์ (2566)	อดิสร พูนสวัสดิ์และคณะ (2566)	บันดดา ศิลปชัยและทนต์ศักดิ์ คุ่มไชนะ (2567)	Moos & Huber (2007)	Sergio Fernandez et al. (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการ													
17. การบริหารความก้าวหน้า ส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ						✓					1	10	
18. การมุ่งสู่ความสำเร็จ											5	50	
- การมุ่งความสำเร็จ			✓				✓	✓					
- การบริหารงาน				✓									
เชิงคุณภาพ													
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์					✓								
รวม	4	7	4	4	5	12	4	4	3	4			4

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ 18 องค์ประกอบ จากนั้นใช้เกณฑ์ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ในการเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และจากการสัมภาษณ์พหุกรณีศึกษา พบองค์ประกอบเพิ่มขึ้น 1 องค์ประกอบ คือ การมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้นจึงมี 5 องค์ประกอบ

ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการบางตัวมีความหมายและขอบข่ายคล้ายกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาเรียกชื่อต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายและขอบข่ายคล้ายกัน แล้วตั้งชื่อใหม่ที่เป็นกลางหรือเลือกใช้ชื่อขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ดังนี้

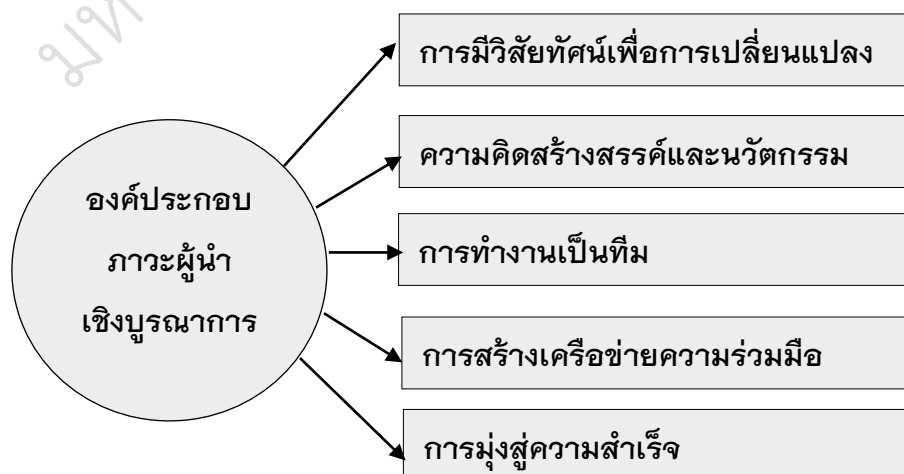
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ วิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการ วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และวิสัยทัศน์และค่านิยม มีความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70

องค์ประกอบที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ จินตนาการและนวัตกรรม มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน และความร่วมมือ มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึงซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลักษณะการปฏิสัมพันธ์ การทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกับทุกฝ่าย และการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 5 การมุ่งสู่ความสำเร็จ



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนที่สังเคราะห์ได้ทั้ง 5 องค์ประกอบ มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมาย ดังนี้

1.3.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.3.1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ทิพมาศ เศวตวรชิตและสถาพร ชันโต (2560, หน้า 174) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้าง ขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่ที่สูง ที่ไกลออกไปได้ การมีวิสัยทัศน์นั้นจะมีเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรไม่ได้เด็ดขาด ต้องเกิดจากความคิดร่วมกันของกลุ่มองค์กร ที่มีภาระงานและเป้าหมายเดียวกัน มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ศักดิ์ดา พรหมกุล (2563, หน้า 21) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เชิงบูรณาการ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกำหนดสร้าง วิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรทราบและกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ได้กำหนดสร้างขึ้น

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2564, หน้า 131) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง แนวคิดหรือทิศทางที่ชัดเจนของผู้บริหารในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 10) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง หมายถึง วิสัยทัศน์ที่มีความเรียบง่าย และเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่มุ่งไปในทิศทาง เดียวกัน

Kotter (1996, pp. 68–69) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่า ทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้น สามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทาง ที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถกำหนดภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน โดยอาศัยแนวคิดร่วมกันของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีเป้าหมายและภาระงานร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการกำหนดกรอบแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจ ไปจนถึงการชี้แนะแนวทางให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามวิสัยทัศน์นั้นได้อย่างเป็นระบบ

1.3.1.2 องค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วราดา ปรีณวัชร (2561, หน้า 79) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) มีการวางแผน 3) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 4) สร้างแรงบันดาลใจ

มาลัยพร สาวิสัย (2563, หน้า 23) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) ด้านการมอบอำนาจ

พรวิมล ไวยกรรณ์ (2565, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) มีความคิดริเริ่ม 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีการสร้างวิสัยทัศน์ 4) มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 5) มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ธีระนันท์ โมธรรม (2566, หน้า 45-48) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ภาสุณีย์ คำพันธ์ (2566, หน้า 34) กล่าวว่า ตัวชี้วัดด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) ความสามารถในการมองเห็น หรือสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน 2) การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกับครูและบุคลากร 3) ความสามารถในการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และ 4) ความมุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง จากทัศนะนักวิชาการ จำนวน 5 แหล่ง ดังกล่าวข้างต้นไปสังเคราะห์ได้องค์ประกอบที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

แหล่งข้อมูล (ปี) องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	วาราดา ปรีณวัชร (2561)	มาลัยพร สารวิสัย (2563)	พรวิมล ไชยกรรณ์ (2565)	ธีระนันท์ ไหมธรรม (2566)	ภาณุณีย์ คำพันธ์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. มีจินตนาการ	✓					1	20	
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						2	40	
- มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓							
- มีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกับครูและ บุคลากร					✓			
3. สร้างแรงบันดาลใจ	✓					1	20	
4. การสร้างวิสัยทัศน์						4	80	✓
- การสร้างวิสัยทัศน์		✓	✓	✓				
- ความสามารถในการ มองเห็นหรือสร้างภาพของ องค์การที่พึงประสงค์ใน อนาคตจากข้อมูลในสภาพ ปัจจุบัน					✓			
5. การวางแผน	✓					1	20	
6. การเผยแพร่วิสัยทัศน์		✓	✓	✓		3	60	✓
7. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						4	80	✓
- การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์		✓	✓	✓				
- มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ เสมอ					✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี) องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	วารดา ปรีณวัชร (2561)	มาลัยพร สวัสดิ์ (2563)	พรวิมล ไชยกรรณ์ (2565)	ธีระนันท์ โมธรรม (2566)	ภาสุณีย์ คำพันธ์ (2566)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
8. ความสามารถในการ สร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ					✓	1	20	
9. การเป็นแบบอย่างที่ดี		✓				1	20	
10. การมอบอำนาจ		✓				1	20	
11. มีความคิดริเริ่ม			✓			1	20	
12. มีความคิดสร้างสรรค์			✓			1	20	
รวม	4	5	5	3	4			3

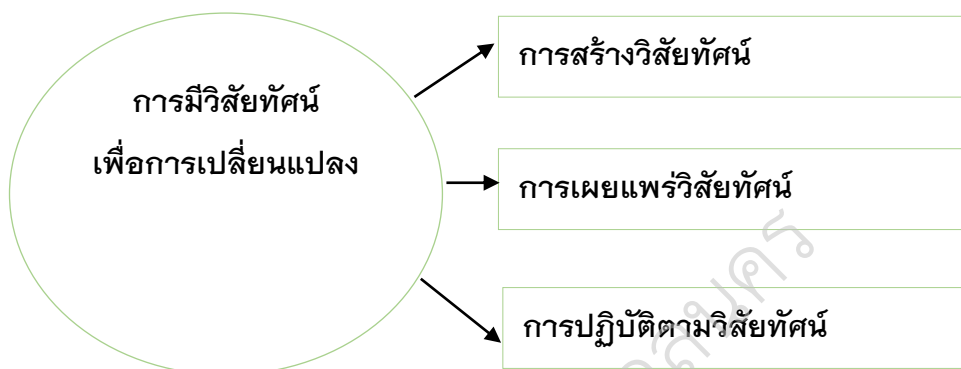
จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า องค์ประกอบบางรายการมีความหมายและขอบข่ายใกล้เคียงกัน ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาจะใช้ชื่อเรียกแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่สอดคล้องกันได้ 12 องค์ประกอบ และคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยกำหนดชื่อให้สะท้อนความหมายของขอบข่ายอย่างชัดเจน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการรวมขอบข่ายที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ และความสามารถในการกำหนดหรือสร้างภาพองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์แก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง

เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการรวมขอบข่ายเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80 ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่าง ชัดเจน ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัย ทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การของ ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน

ธีระนันท์ โมธรรม (2566, หน้า 46) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการสร้างเป้าหมายใน อนาคตของผู้บริหารโรงเรียน โดยการศึกษา องค์การอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับ จุดเด่นและจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร เวลา กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนอย่างแท้จริง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 68) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพแห่งอนาคตขององค์การที่ผู้นำและสมาชิกในองค์การร่วมกันกำหนดขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปถึงพันธกิจและจุดหมาย

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยอาศัย การวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการคิดนอกกรอบของบุคลากร ตลอดจนกำหนดเป้าหมายร่วมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ ของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาโรงเรียนดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมี ประสิทธิภาพ

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 101) กล่าวว่า การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้คณะครูมีความ เข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

ธีระนันท์ โมธรรม (2566, หน้า 47) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสื่อสารให้คณะครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เข้าใจในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและชัดเจน โดยการกล่าว ปราศรัย การพูด การพบปะ สังสรรค์ การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การอุปมา คำขวัญ บ้ายประกาศ เล่าเรื่องและพิธีการต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรสามารถยอมรับและลงมือปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลในวิสัยทัศน์ที่เกิดขึ้น

Dubrin (2006, p. 94) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร ถ่ายทอด และขยายความคิด ความเชื่อ หรือ แนวทางการพัฒนาที่ตนมุ่งหวังให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจน ทั้งนี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์มิใช่เพียงการกำหนดหรือสร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ผู้บริหารต้อง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการยอมรับ การมีส่วนร่วม และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน จนกลายเป็น วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย และ ทิศทางของวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรรับรู้อย่างชัดเจน โดยใช้ทักษะการพูด การเขียน

ภาษาท่าทาง การเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 99) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จวิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์การจนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้น ลงสู่การปฏิบัติการสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตาม วิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

มาลัยพร สาวิสัย (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่จะดำเนินการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ จริง กำหนดเป็นเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์การ แผนกลยุทธ์และ แผนการปฏิบัติการ ด้วยการชักนำ ส่งเสริม ริเริ่มและเพิ่มอำนาจให้บุคลากรสามารถนำ วิสัยทัศน์นั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริงตามภาระหน้าที่และบริบทของแต่ละบุคคล

ธีระนันท์ โมธรรม (2566, หน้า 48) กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวาง และชัดเจน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน โครงการ แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ และจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการดำเนินงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์
เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญขององค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยาม
เชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด/พฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนา
เครื่องมือวิจัยในการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงใน
ตาราง 3

ตาราง 3 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์
เพื่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การสร้างวิสัยทัศน์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และ การคิดนอกกรอบของบุคลากร ตลอดจนกำหนดเป้าหมายร่วม ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารและการพัฒนา โรงเรียนดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	1. กำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนอย่างชัดเจนและ มีเป้าหมาย 2. วิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัย ภายในและภายนอกองค์กร 3. ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และการคิดนอก กรอบของบุคลากร 4. กำหนดเป้าหมายร่วม ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของ โรงเรียน
2. การเผยแพร่ วิสัยทัศน์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย และทิศทางของวิสัยทัศน์ให้ครูและ บุคลากรรับรู้อย่างชัดเจน โดยใช้ ทักษะการพูด การเขียน ภาษาท่าทาง การเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจน การใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็น เครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ	1. สื่อสารแนวคิด เป้าหมาย และทิศทางของวิสัยทัศน์ อย่างชัดเจนกับครูและ บุคลากร 2. ใช้ทักษะการพูดและการ เขียนในการสื่อสารวิสัยทัศน์ อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ใช้ภาษาท่าทางและ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการ สื่อสารวิสัยทัศน์

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ยอมรับ และร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ	4. ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการประชุม ชี้แจง หรือสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ กำกับ ติดตาม และส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน จัดสรรทรัพยากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุม ชี้แจง หรือสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน 2. เชื่อมโยง วิสัยทัศน์กับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ 3. กำกับ ติดตาม และส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ 4. สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5. จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

1.3.2 ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1.3.2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนี้

วิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง การประยุกต์ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์

ดารา ทีปะปาล (2561, หน้า 187) กล่าวว่า พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคคล หมายถึง การเคยปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวที่มีความคิดจินตนาการที่หลากหลายคิดนอกกรอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดที่แตกต่างให้เกี่ยวข้องกันได้ เป็นความคิดริเริ่มแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า สามารถสร้างขึ้นเป็นสิ่งใหม่ ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 10) กล่าวว่า จินตนาการและนวัตกรรม หมายถึง การทำให้มีความก้าวหน้าในวิสัยทัศน์ สร้างและส่งเสริมให้เกิดความหมายและความมีคุณค่าในงานและสภาพแวดล้อมของงาน คิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งท้าทายหรือความเสี่ยง

สรญา วัชรสังาศ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดหลากหลายรูปแบบหลายแนวทาง คิดได้กว้างไกลเพื่อที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ รวมถึงการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เปลี่ยนแปลงแตกต่างและดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างหรือพัฒนาแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่า สามารถเชื่อมโยงความคิดที่แตกต่างให้เกิดประโยชน์ พัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3.2.2 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พาณิช (2558, หน้า 12-13) กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมควรมุ่งพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การคิดสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายเพื่อเปิดมุมมองใหม่ วิเคราะห์ แลกเปลี่ยน และพัฒนาแนวคิดอย่างต่อเนื่อง
- 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยเปิดรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบท และ
- 3) การประยุกต์สู่นวัตกรรม โดยลงมือปฏิบัติเพื่อนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ผลสำเร็จ

สิริวุฒิ ชนะชัย (2561, หน้า 322) กล่าวว่า ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมมี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การคิดสร้างสรรค์ การเปิดกว้างทางความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ วิเคราะห์และประเมินแนวคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนา 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ยอมรับมุมมองที่หลากหลาย และเป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์ 3) การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ นำแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และพัฒนานวัตกรรมให้เหมาะสมกับการใช้งาน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562, หน้า 4) กล่าวว่า องค์ประกอบของทักษะการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

- 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์
- 2) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ และ
- 3) การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ

สุมินตรา จินเมือง และธิดิยา บงกชเพชร (2563, หน้า 64) กล่าวว่า พฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบไปด้วย

- 1) การสร้างความคิด
- 2) การออกแบบและปรับแต่งความคิด
- 3) การเปิดกว้างและความกล้าในการสำรวจ
- 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 5) การผลิตและสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ และ
- 6) การควบคุมและการสะท้อนตนเอง

สรญา วัชรสังกาศ (2564, หน้า 33) กล่าวว่า องค์ประกอบ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์
- 2) การทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างสร้างสรรค์ และ
- 3) การนำนวัตกรรมไปใช้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมตามทัศนะของนักวิชาการ จำนวน 5 แหล่ง มาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังแสดงใน ตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

แหล่งข้อมูล (ปี)	องค์ประกอบ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	วิจารณ์ พาณิช (2558)	สิริวุฒิชัย ชนะชัย (2561)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562)	สุมนตรา จินเมือง และจิตติยา บงกชเพชร (2563)	สรณียา วัชรสังกาต (2564)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การสร้างความคิด					✓		1	20	
2. การออกแบบและปรับแต่ง ความคิด					✓		1	20	
3. การคิดอย่างสร้างสรรค์							4	80	✓
- การคิดสร้างสรรค์		✓	✓						
- การคิดอย่างสร้างสรรค์				✓		✓			
4. การเปิดกว้างและความ กล้าในการสำรวจ					✓		1	20	
5. การควบคุมและการ สะท้อนตนเอง					✓		1	20	
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์							5	100	✓
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์		✓	✓		✓	✓			
- การทำงานร่วมกับบุคคล อื่นอย่างสร้างสรรค์				✓					

ตาราง 4 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี)								
องค์ประกอบ ความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	วิจารณ์ พาณิช (2558)	สิริวุฒิ ชนะชัย (2561)	วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562)	สุมนตรา จินเมือง และธิดิยา บงกชเพชร (2563)	สรญา วัชรสังาศ (2564)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
7. การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ						5	100	✓
- การประยุกต์สู่นวัตกรรม	✓							
- การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ		✓						
- การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ			✓					
- การนำนวัตกรรมไปใช้					✓			
- การผลิตและสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์				✓				
รวม	3	3	3	6	3			3

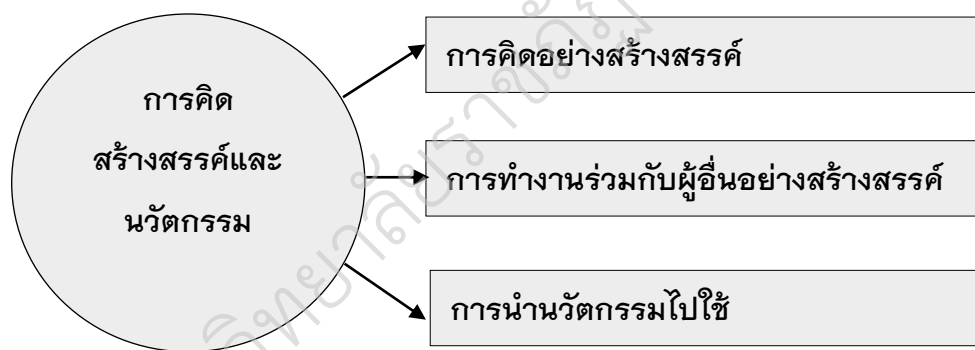
จากตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า องค์ประกอบบางรายการมีความหมายและขอบข่ายใกล้เคียงกัน แม้นักวิชาการและนักการศึกษาจะใช้ชื่อเรียกแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกันไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 7 องค์ประกอบและใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น

อย่างสร้างสรรค์ และ 3) การนำนวัตกรรมไปใช้ โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบให้สะท้อนความหมายของขอบข่ายได้ชัดเจน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 3 การนำนวัตกรรมไปใช้ เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การประยุกต์สู่นวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ มีความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 100



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การคิดอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการคิดอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2560, หน้า 14) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ใช้เทคนิควิธีการคิดอย่างหลากหลาย

ใช้ความคิดที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ แสดงความคิดของตนเองต่อผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค

สรญา วัชรสังกาศ (2564, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ โดยใช้เทคนิคการคิดที่หลากหลายอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ที่ตนเองมี นำมาพัฒนาปรับปรุง แก้ไขเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค สิ่งต่าง ๆ ที่หลากหลาย

Torrance (1973, p. 42) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการของ ความรู้สึกที่ไวต่อการแยกแยะปัญหา ไวต่อการค้นพบวิธีแก้ปัญหา ไวต่อการตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับสิ่งที่ขาดหายไปแล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคำตอบจากสมมติฐาน

สรุปได้ว่า การคิดอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดริเริ่มแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน โดยใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางาน วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ สามารถแสดงความคิดหรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ตลอดจนประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรควิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พาณิช (2558, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปิดใจรับฟังและตอบสนองต่อมุมมองใหม่ ๆ ร่วมคิด ร่วมพัฒนา และลงมือปฏิบัติงานกับผู้อื่นโดยใช้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าใจว่าความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ และความผิดพลาดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การสร้างสรรคและการเกิดนวัตกรรม

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2560, หน้า 15) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับและตอบสนองความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคคลอื่นแสดง ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและปรับให้สอดคล้องกับบริบททำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นเพื่อความสำเร็จของงาน และเคารพ ความคิดของคนอื่น ทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับความคิดของตน

สรญา วัชรสังกาต (2564, หน้า 33) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติงาน พัฒนาร่วมกับผู้อื่น อย่างได้ผล เปิดใจรับและตอบสนองต่อมุมมองใหม่ ๆ ทำงานด้วยแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ ของตนเองกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้อื่น เคารพและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารแนวคิดหรือวิธีการใหม่อย่างชัดเจน เปิดใจ รับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครู บุคลากร และ ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิด วิธีการทำงาน ข้อผิดพลาด และผลสำเร็จมาใช้เป็นบทเรียน ในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน

3) การนำนวัตกรรมไปใช้

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการนำนวัตกรรมไปใช้ ดังนี้ วิจารย์ พาณิช (2558, หน้า 13) กล่าวว่า การประยุกต์สู่นวัตกรรม หมายถึง การลงมือปฏิบัติเพื่อนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ผลสำเร็จ

สรญา วัชรสังกาต (2564, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การนำนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง การนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาวางแผนในการลงมือปฏิบัติและพัฒนา ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นรูปธรรม และ มีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์ จากการนำนวัตกรรม ที่สร้างขึ้นไปใช้จริง

Partnership for 21st Century Skills (2009, p. 3) กล่าวว่าไว้ว่า การนำนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง การนำความคิดสร้างสรรค์ไปลงมือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงจากนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การนำนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการวางแผนและนำความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด หรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนางานของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ตลอดจนติดตามผลและปรับปรุงนวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญขององค์ประกอบย่อยมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด/พฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยเพื่อการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการคิดริเริ่มแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน โดยใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางาน วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจสามารถแสดงความคิดหรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ตลอดจนประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์วิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน	1. คิดริเริ่ม แนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน 2. ใช้เทคนิควิธีคิด ที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน 3. วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจ 4. แสดงความคิด หรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน 5. ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม 6. พัฒนาแนวคิด ไปสู่การสร้างสรรค์วิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. การทำงาน ร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการสื่อสารแนวคิดหรือวิธีการ ใหม่อย่างชัดเจน เปิดใจรับฟัง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิด วิธีการทำงาน ข้อผิดพลาด และผลสำเร็จมาใช้ เป็นบทเรียนในการพัฒนาและ สร้างนวัตกรรมของโรงเรียน	1. สื่อสาร ความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่ของตนเองกับ ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างชัดเจน 2. เปิดใจรับฟัง ความคิดเห็น มุมมองใหม่ และข้อเสนอแนะ จากผู้อื่น 3. เคารพและเห็นคุณค่าของ ผู้ร่วมงาน โดยเปิดใจยอมรับ และตอบสนองต่อความ คิดเห็นที่สอดคล้องหรือ แตกต่างกันอย่างเหมาะสม 4. ร่วมมือ กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน 5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับ ผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาแนวคิด วิธีการทำงาน และผลสำเร็จ ของงาน 6. ปรับใช้ แนวคิดหรือวิธีการ ใหม่ให้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของ โรงเรียน 7. นำข้อผิดพลาดและ ผลสำเร็จ จากการทำงาน ร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียน ในการพัฒนาและสร้าง นวัตกรรมของโรงเรียน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. การนำนวัตกรรมไปใช้	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและนำความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด หรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนางานของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ตลอดจนติดตามผลและปรับปรุงนวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผน การนำความคิดสร้างสรรค์ไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงในโรงเรียน 2. ลงมือปฏิบัติ เพื่อนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนางานของโรงเรียน 3. ส่งเสริม ให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม 4. ประยุกต์ใช้ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน 5. ติดตามผล การใช้ นวัตกรรมเพื่อตรวจสอบ ประโยชน์และความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง 6. ปรับปรุง นวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

1.3.3 การทำงานเป็นทีม

1.3.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของการทำงานของ องค์การที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน โดยรับรู้ถึงบทบาทภาระหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน

อดิสร พูนสวัสดิ์และคณะ (2566, หน้า 527) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของการทำงานขององค์การที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน หาแนวทางที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนา โรงเรียนไปสู่เป้าหมาย มุ่งความสำเร็จของการทำงาน รับรู้ถึงบทบาทภาระหน้าที่ของการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎการ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 17) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกหรือ บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันในทุกเรื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมในการปฏิบัติงานของทีมนอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารของทีมน ประสานงานร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การทำงาน เป็นทีมนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมนที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Luca and Tarricone (2002, p. 489) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมน หมายถึง การทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมนโดยมีการแบ่งปันความรู้ทักษะแสดงให้เห็นการทำงานของทีมนที่ประสบความสำเร็จที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของสมาชิกในทีมนและพัฒนาผลงานของทีมนที่เป็นประโยชน์สมาชิกในทีมน ต้องมีความยืดหยุ่นพอเพียงที่จะปรับเปลี่ยนการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและพึงพาอาศัยกัน

Greenberg and Baron (2003, p. 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมน หมายถึง กลุ่มคนจำนวนน้อยที่มีทักษะเสริมมุ่งมั่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยมีเป้าหมาย การปฏิบัติงานและแนวทางความรับผิดชอบร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทีมน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผน แบ่งบทบาทหน้าที่ ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่น และปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3.3.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

สุวรรณ พงษ์พองพูล และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 167) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เป้าหมายของทีม 4) การยอมรับนับถือ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

สุภาพร โทบุตร (2561, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีม ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการ 2) ด้านคุณลักษณะ 3) การทำงานของทีมและ 4) ด้านการออกแบบงาน

ศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ 2) สมาชิกภายในองค์กรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน และ 3) สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎากร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงาน

Robbins (2001, p. 64) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การออกแบบงาน 2) ด้านคุณลักษณะ 3) การจัดกระบวนการ และ 4) การบริหารจัดการ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากทัศนะนักวิชาการ จำนวน 5 แหล่ง ดังกล่าวข้างต้นไปสังเคราะห์ได้องค์ประกอบที่แสดงถึงการทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

แหล่งข้อมูล (ปี)	สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล และปริญา มีสุข (2560)	สุภาพร ไพบุตร (2561)	ศักดา พรหมกุล (2563)	ยุทธศักดิ์ อินทญากร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	Robbins (2001)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม								
1. การบริหารจัดการในทีม						4	80	✓
- การบริหารจัดการในทีม				✓				
- การบริหารจัดการ		✓			✓			
- สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ			✓					
2. เป้าหมายของทีม						2	40	
- วัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ			✓					
- เป้าหมายของทีม	✓							
4. การออกแบบงาน		✓			✓	2	40	
5. การจัดกระบวนการ					✓	1	20	
6. ด้านงบประมาณ				✓		1	20	
7. คุณลักษณะของผู้นำ						3	60	✓
- ด้านคุณลักษณะ		✓			✓			
- คุณลักษณะของผู้นำทีม				✓				

ตาราง 6 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี)	องค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม							องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	สุวรรณา พงษ์ผ่องฟู และปริญา มีสุข (2560)	สุภาพร ไชยบุตร (2561)	ศักดา พรหมกุล (2563)	ยุทธศักดิ์ อินทญากร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	Robbins (2001)	รวม	ร้อยละ	
8. การไว้วางใจในการทำงาน						4	80	
- การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓							
- ความไว้วางใจในการทำงาน				✓				
- การยอมรับนับถือ	✓							
- สมาชิกภายในองค์กรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน			✓					
9. การมีปฏิสัมพันธ์	✓					1	20	
10. การติดต่อสื่อสาร	✓					1	20	
11. การทำงานของทีม		✓				1	20	
รวม	5	4	3	4	4			3

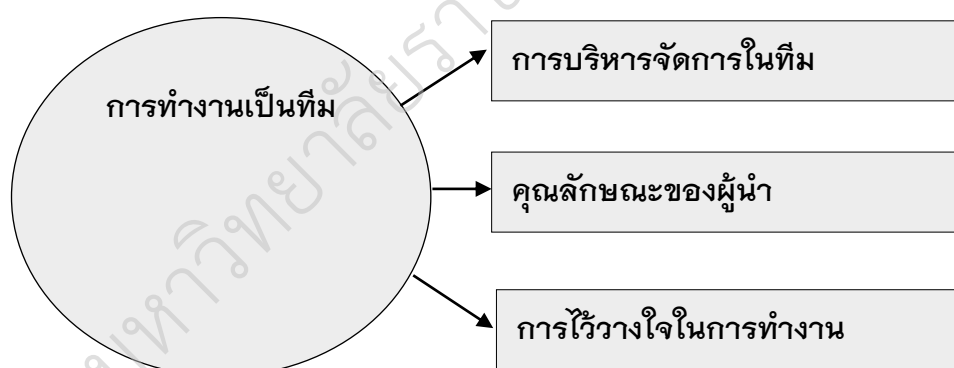
จากตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าองค์ประกอบบางรายการมีความหมายและขอบข่ายใกล้เคียงกัน แม้นักวิชาการและนักการศึกษาจะใช้ชื่อเรียกแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกันไว้

เป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้จำนวน 11 องค์ประกอบ และใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ในการคัดเลือกองค์ประกอบย่อยที่มุ่งศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการในทีม 2) คุณลักษณะของผู้นำ และ 3) การไว้วางใจในการทำงาน โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบให้สะท้อนความหมายของขอบข่ายได้ชัดเจน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารจัดการในทีม เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การบริหารจัดการในทีม การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การในการบริหารจัดการ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ และคุณลักษณะของผู้นำทีม มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 3 การไว้วางใจในการทำงาน เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงาน และการยอมรับนับถือ มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การบริหารจัดการในทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการบริหารจัดการในทีม

ดังนี้

ยุทศศักดิ์ อินทฤฎฐ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารจัดการในทีม หมายถึง การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข แล้วสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อสถานศึกษา

Peters and Waterman (2004, p. 217) กล่าวว่า การบริหารจัดการในทีม หมายถึง การจัดกิจกรรมให้เป็นกระบวนการการมีขั้นตอนต่าง ๆ ให้สมาชิกในทีม ได้แสดงออกหรือปฏิบัติ โดยใช้แสดงออกเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมาชิกในทีมให้เกิดความสามารถเชิงกระบวนการและปลูกฝังให้สมาชิกในทีมมีความสามารถในการปฏิบัติเป็นขั้นตอนติดตัวไปใช้ในชีวิตจริง

Victor (2006, p. 107) กล่าวว่า การบริหารจัดการในทีม หมายถึง แนวทางการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีขั้นตอน ซึ่งวางไว้อย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่ต้นจนจบแล้วเสร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ขั้นตอนดังกล่าวช่วยให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายได้ โดยใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการในทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและจัดระบบการทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2) คุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

เพ็ญชลิตา ขำสุนทร (2564, หน้า 14) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าวหรือการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ลักษณะเฉพาะตัวที่มีอยู่ในผู้นำซึ่งเป็นคุณ

ลักษณะเฉพาะประจำตัวที่มีมาแต่กำเนิด หรือสร้างขึ้นภายหลังโดยการเรียนรู้ ผีภพ เพื่อช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงานได้สำเร็จ

สุภาวิตา กุลอุปฮาด (2565, หน้า 8-9) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะทางการบริหาร ของผู้นำที่มีศักยภาพในการใช้อำนาจที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มโดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของคนอื่น ทำให้คนอื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ ตลอดจนการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การเพื่อให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรู้รอบด้าน เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเพียร คิดสร้างสรรค์ และสามารถแสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการโน้มน้าว จูงใจ และชี้นำบุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน สามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ริเริ่มและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วมพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ

3) การไว้วางใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายการไว้วางใจในการทำงาน ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตา กรุณา ความเชื่อถือได้ที่สมาชิกในที่มิต้องกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ ในการทำงานให้บรรลุผลได้

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎการ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 45) กล่าวว่า ความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึง สมาชิกในที่มิต้องออกถึงความรู้สึกเชื่อใจ ความ

มั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความน่าเชื่อถือต่อกัน ด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำมั่นสัญญาโดยไม่มีการ ควบคุม ตรวจสอบสมาชิกในทีมและรับผิดชอบร่วมกันของทีม

Perry and Mankin (2007, pp. 165 – 179) กล่าวไว้ว่า

ความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึง ตัวชี้วัดผลที่สำคัญเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ลูกค้ามีต่อองค์กรเนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วไม่สามารถจับต้องผลิตภัณฑ์ได้อยู่แล้ว

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และความจริงใจในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตามความสามารถพร้อมแสดงความไว้วางใจในการตัดสินใจ ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อร่วมกัน เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญขององค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด/พฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยและการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การบริหารจัดการในทีม	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและจัดระบบการทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1. วางแผน การทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบชัดเจน 2. จัดระบบ การดำเนินงานของทีมให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและเป้าหมายที่กำหนด 3. ส่งเสริม ให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		<p>4. กำกับติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนา</p> <p>5. ปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</p>
2. คุณลักษณะของผู้นำ	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>ในการโน้มน้าว จูงใจ และชี้นำบุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงาน</p> <p>ตามเป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>สามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรม</p> <p>การทำงานของบุคลากร</p> <p>ริเริ่มและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่</p> <p>ที่เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>ตลอดจนปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วมพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ</p>	<p>1. โน้มน้าวและจูงใจ บุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน</p> <p>2. ชี้นำ แนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรดำเนินงานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จ</p> <p>3. สร้างอิทธิพลเชิงบวก ต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร</p> <p>4. ริเริ่มและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
		5. ปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วม
3. ความไว้วางใจในการทำงาน	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และความจริงใจในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตามความสามารถพร้อมแสดงความไว้วางใจในการตัดสินใจ ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	1. สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน 2. เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน 3. มอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมแสดงความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร 4. ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการทำงานอย่างรับผิดชอบ 5. ส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

1.3.4.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ไว้ดังนี้

วาสิกา อัครนิติย์ (2562, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการรวมกลุ่ม บุคคล หรือองค์กรเพื่อจัดตั้งเครือข่ายและจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เช่น การรวมตัวกันระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับบุคคลหรือองค์กร เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาาร่วมกัน

กริช ธีรางศุ (2563, หน้า 16) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่สร้างคุณค่า ของสังคม โดยพยายามตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่ม การทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมมือกัน การร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ร่วมกัน โดยรัฐเป็นเพียงผู้สนับสนุน

หวานใจ เวียงยิ่ง (2564, หน้า 17) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือ เชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยด้วยความสมัครใจภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบระหว่าง ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพกำลังร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้ สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตาม ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 54-55) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานอื่นได้พึ่งพาเกื้อหนุนกัน มองวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกันมีผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ษณอนงค์ ชูรา (2566, หน้า 22) กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบปฏิบัติงาน หรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการระดมสรรพ กำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิดร่วม

ตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับ
ผลประโยชน์การสร้างเครือข่าย

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล
องค์กร หน่วยงาน ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วย
ความสมัครใจและมีเป้าหมายร่วมกัน โดยส่งเสริมให้เกิดการร่วมคิด ร่วมวางแผน
ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ เพื่อระดม
ทรัพยากรและพลังความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

1.3.4.2 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้าง
เครือข่ายความร่วมมือ ไว้ดังนี้

วาสิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 10) กล่าวว่า กลยุทธ์การสร้าง
เครือข่ายความร่วมมือ โดยครอบคลุมเนื้อหา 10 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดสมาชิก
เครือข่าย 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) ด้าน
การมีทักษะภาวะผู้นำ 5) ด้านการประสานงานของเครือข่าย 6) ด้านการติดตาม
ประเมินผล 7) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 8) ด้านทรัพยากรท้องถิ่น 9) ด้านนโยบายทาง
การศึกษา และ 10) ด้านเทคโนโลยี

กริช ธีรางศุ (2563, หน้า 51-52) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
เครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมี
ส่วนร่วม 3) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และ 4) การบริหารจัดการเครือข่าย

พัชรพร พวงเกตุแก้ว กัญกร เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี
(2565, หน้า 51-52) กล่าวว่า การบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย
5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ 2) การออกแบบเครือข่ายให้
สอดคล้องกับเป้าหมาย 3) การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการ 4) การประยุกต์ใช้
ระบบไอที และ 5) การพัฒนาความรู้และทักษะของครู

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 11-12) กล่าวว่า การสร้าง
เครือข่ายการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างการทำงาน
เป็นทีม 2) การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 3) การใช้เครือข่ายเป็นฐาน และ 4) การมี
มนุษยสัมพันธ์

สุชาติ เสนาสี (2567, หน้า 88) กล่าวไว้ว่า การสร้างทีมงานและเครือข่าย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาองค์กร 2) ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงนอกองค์กร 3) ผู้นำสร้างปฏิสัมพันธ์ความคุ้นเคย และความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันของบุคลากร 4) ผู้นำมีการประสานงานสื่อสารสองทาง เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 5) ผู้นำส่งเสริมความสามัคคีแก่บุคลากร แก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายในทีมได้เป็นอย่างดี 6) ผู้นำมุ่งเน้นให้สมาชิกภายในทีมเห็นความสำคัญของการทำงานและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน และ 7) ผู้นำส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือตามทัศนะของนักวิชาการ จำนวน 5 แหล่ง มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

แหล่งข้อมูล (ปี) องค์ประกอบของการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ	วาลิกา อัครนิมิตต์ (2562)	กริช ธีรังกู (2563)	พัชรภาพร พวงเกิดแก้ว และคณะ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ (2566)	สุชาติ เสนาดี (2567)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย/นโยบายทางการศึกษา	✓		✓		2	40	
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ					3	60	✓
- การมีวิสัยทัศน์ร่วม		✓					
- การกำหนดวัตถุประสงค์	✓						
- การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์			✓				
3. การกำหนดสมาชิกเครือข่าย	✓				1	20	
4. การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ					4	80	✓
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	✓	✓					
- ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นและพัฒนาองค์กร				✓			
- การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม			✓				

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี)	วาลิกา อัครินิษฐ์ (2562)	กริช ธีระกุล (2563)	พัชรพร พวงเกตุแก้ว และคณะ	สายนันท์ สวัสดิ์เชื้อ (2566)	สุชาติ เสนาดี (2567)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ								
5. การบริหารจัดการเครือข่าย		✓				1	20	
6. การประสานเครือข่ายความร่วมมือ						4	80	✓
- การประสานงานของเครือข่าย	✓							
- การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน		✓						
- ผู้นำมีการประสานงานสื่อสารสองทางเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง					✓			
- การใช้เครือข่ายเป็นฐาน				✓				
7. การมีมนุษยสัมพันธ์						2	40	
- การมีมนุษยสัมพันธ์				✓				
- ผู้นำสร้างปฏิสัมพันธ์ความคุ้นเคย และความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันของบุคลากร					✓			
8. ผู้นำมุ่งเน้นให้สมาชิกภายในทีมเห็นความสำคัญของการทำงาน และแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน					✓	1	20	
9. วัฒนธรรมองค์กร	✓					1	20	
10. การสร้างการทำงานเป็นทีม						2	40	
- การสร้างการทำงานเป็นทีม				✓				
- ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงนอกองค์กร					✓			
11. การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการ			✓			1	20	
12. การมีทักษะภาวะผู้นำ	✓					1	20	
13. ผู้นำส่งเสริมความสามัคคีแก่บุคลากร แก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายในทีม					✓	1	20	

ตาราง 8 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี) องค์ประกอบของการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ	วาลิกา อัครนิมิตต์ (2562)	กริช ธีรังกู (2563)	พัชรภาพร พวงเกิดแก้ว และคณะ	สายนันท์ สวัสดิ์เชื้อ (2566)	สุชาติ เสนาดี (2567)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
14. การประยุกต์ใช้ระบบไอที /เทคโนโลยี	✓		✓			2	40	
15. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร						2	40	
- การพัฒนาความรู้และทักษะของครู			✓					
- ผู้นำส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร					✓			
16. ทรัพยากรท้องถิ่น	✓					1	20	
17. การติดตามประเมินผล	✓					1	20	
รวม	10	4	5	4	7			3

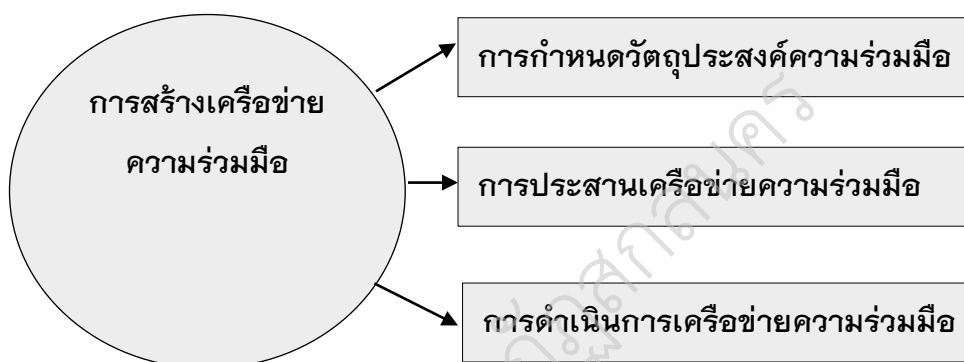
จากตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือพบว่า องค์ประกอบบางรายการมีความหมายและขอบข่ายใกล้เคียงกัน ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาจะใช้ชื่อเรียกแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกันได้ 17 องค์ประกอบ และใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ 2) การประสานเครือข่ายความร่วมมือ และ 3) การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบให้สะท้อนความหมายของขอบข่ายได้ชัดเจน ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 2 การประสานเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การประสานงานของเครือข่าย

การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน การสื่อสารสองทางเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและ การใช้เครือข่ายเป็นฐาน มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80

องค์ประกอบที่ 3 การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการรวม องค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพัฒนาองค์กร และการสร้าง วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 80



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์ ของความร่วมมือ ไว้ดังนี้

วาลิกา อัครนิตย์ (2562, หน้า 57) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสมาชิก ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ แนวทางปฏิบัติ และ ร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

ขวัญฤดี กล้วยสิงห์ (2566, หน้า 50) กล่าวว่า การกำหนด วัตถุประสงค์ หมายถึง การตั้งวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสมาชิกเครือข่าย ต้องมีการกำหนดร่วมกันทุกคน เปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งบทเรียน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ให้ความร่วมมือ และทำงาน

ในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนด และร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาเครือข่ายต่อไป

ษณอนงค์ ชูรา (2566, หน้า 41) กล่าวว่า การวางแผนเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ การวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น ตลอดจนการกำหนดแผนงาน โครงการ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารเครือข่ายความร่วมมือบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวทางปฏิบัติ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน เกิดความรับผิดชอบร่วม และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน

2) การประสานเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการประสานเครือข่ายความร่วมมือ ไว้ดังนี้

วาสิกา อัครนิมิตต์ (2562, หน้า 70) กล่าวว่า การประสานงานของเครือข่าย หมายถึง การจัดระบบการติดต่อสื่อสารและระบบความร่วมมือที่ดี ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สมาชิกเกิดความเต็มใจในการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา บุคลากร และสมาชิกเครือข่าย เช่น การประชุมหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน

หวนใจ เวียงยิ่ง (2564, หน้า 45) กล่าวว่า การประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย หมายถึง การติดต่อ ประสานกลุ่มบุคคล หน่วยงานองค์กรที่จะร่วมกลุ่มเครือข่ายด้วย การประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาทของสมาชิกและกิจกรรมของเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

ษณอนงค์ ชูรา (2566, หน้า 41) กล่าวว่า การประสานเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ แสวงหาความร่วมมือ และประสานการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมร่วมกันบรรลุเป้าหมาย

ของเครือข่าย สอดคล้องกับนโยบาย และเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประสานเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และชุมชนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ไว้ดังนี้

ขวัญฤดี กล้วยสิงห์ (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การบริหารงานและการดำเนินงานกลุ่มเครือข่าย หมายถึง กระบวนการการทำงาน การบริหารกลุ่มเครือข่ายเมื่อทำภารกิจต่าง ๆ กลุ่มเครือข่าย จะเป็นส่วนกลางในการประสานงานและในคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย เริ่มต้นจากการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล

ษณอนงค์ ชูรา (2566, หน้า 41) กล่าวว่า การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การดำเนินการตามวิธีการ หรือแนวทางที่กำหนด การร่วมจัดกิจกรรม การมีส่วนร่วมภายใต้การกำหนดรายละเอียดความร่วมมือ จะต้องมีการปฏิบัติตามแผนงาน มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารเครือข่ายความร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ประสานงานตามภารกิจและศักยภาพของเครือข่าย ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญขององค์ประกอบย่อยมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด/พฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยและการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ความร่วมมือร่วมกับสมาชิกเครือข่าย โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกเครือข่าย	1. วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ 2. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางความร่วมมือ 3. กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน 4. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท และความรับผิดชอบของสมาชิกเครือข่าย
2. การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน องค์การ และชุมชนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมาย สร้าง	1. ติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง 2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3. ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมายที่กำหนด 4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับองค์กรหน่วยงาน และชุมชน 5. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ประสานงานตามภารกิจและศักยภาพของเครือข่าย ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1. วางแผนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนอย่างชัดเจน 2. ประสานงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายตามภารกิจและศักยภาพ 3. ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย 4. เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน 5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย

1.3.5 การมุ่งสู่ความสำเร็จ

1.3.5.1 ความหมายของการมุ่งสู่ความสำเร็จ

นักการศึกษาและผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและองค์ประกอบ การมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนี้

พิมพ์ศนิดา จีงสุทิวงษ์ (2563, หน้า 11) กล่าวว่าไว้ว่า การมุ่ง ความสำเร็จ หมายถึง ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ในการกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างจริงจัง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่มุ่งหวัง หรือต้องการ เพื่อมุ่ง พัฒนาการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

ศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 69) กล่าวว่าไว้ว่า การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง การบริหารจัดการของผู้นำ โดยการอาศัยการเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ ในการร่วมการพัฒนากิจการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จ

ธีรพจน์ แบนเนียน (2564, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า การดำเนินงาน ให้สำเร็จ หมายถึง ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความเป็นเอกภาพในการทำงานที่ รับผิดชอบ สร้าง ความสมดุลระหว่างการกำกับติดตามและการควบคุมที่เข้มงวดกับการให้อิสระในการ ทำงาน มีระบบควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลผลิต มีการติดตามความก้าวหน้าและมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหา ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้น ที่ผู้รับบริการในชุมชนและ ท้องถิ่น

ธนวัฒน์ นิยมกุล (2565, หน้า 82) กล่าวว่าไว้ว่า การมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง ความตั้งใจ อย่างแน่วแน่ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างจริงจัง มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่มุ่งหวังหรือต้องการเพื่อมุ่งพัฒนาการทำงานสู่ ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า การมุ่งสู่ความสำเร็จ หมายถึง ความตั้งใจและ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ การเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม มีการกำกับ ติดตาม ควบคุมคุณภาพ และปรับปรุงการดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาให้เกิดผลสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็น เลิศ

1.3.5.2 การมุ่งสู่ความสำเร็จ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ ไว้ดังนี้

พิมพ์ศนิดา จีงสุทวิชญ์ (2563, หน้า 56) กล่าวไว้ว่า การมุ่งสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) ความรับผิดชอบ

ศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 69) กล่าวไว้ว่า การมุ่งสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จ 2) การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน 3) การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงบุคลากร และ 4) ความเป็นมืออาชีพของบุคลากร

ธีรพจน์ แบนเนียน (2564, หน้า 121) กล่าวไว้ว่า สภาพภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นในการบริหารให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นเอกภาพและความรับผิดชอบในการทำงาน 4) ผู้บริหารสร้างสมดุลระหว่างการกำกับติดตามกับการให้อิสระในการทำงาน 5) ผู้บริหารมีระบบควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต 6) ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าและทบทวนแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์อย่างสม่ำเสมอ 7) ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เมื่อการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และ 8) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผู้รับบริการ ชุมชน และท้องถิ่น

สมแพง อินอาน (2564, หน้า 86) กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นผลสำเร็จ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ 2) การกำหนดมาตรฐานการทำงานชัดเจน 3) การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4) การกล้าคิดกล้าทำ

ธนวัฒน์ นิมกุล (2565, หน้า 83) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความตั้งใจในการทำงาน 2) ความรับผิดชอบ และ 3) การพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบการมุ่งสู่ความสำเร็จจากทัศนะนักวิชาการ จำนวน 5 แหล่ง ดังกล่าวข้างต้นไปสังเคราะห์ ได้องค์ประกอบที่แสดงถึงการมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ

แหล่งข้อมูล (ปี) องค์ประกอบ การมุ่งสู่ความสำเร็จ	พิมพ์มติดา จิงสุทธีรังษี (2563)	ศักดา พรหมกุล (2563)	ธีรพจน์ แนนเนียน (2564)	สมแพง อินอาน (2564)	ชนวัฒน์ ฉิมกุล (2565)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน						3	60	✓
- การบริหารจัดการ		✓						
- การกำหนดมาตรฐานการทำงานชัดเจน				✓				
- ติดตามความก้าวหน้าและทบทวนแผนปฏิบัติการ			✓					
2. ความตั้งใจในการทำงาน						3	60	✓
- ความตั้งใจในการทำงาน	✓				✓			
- การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ				✓				
3. ความรับผิดชอบ						3	60	✓
- ความรับผิดชอบ	✓				✓			
- ความเป็นเอกภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ			✓					
4. การพัฒนาตนเอง	✓				✓	2	40	
5. มีความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย			✓			1	20	
6. การกล้าคิดกล้าทำ				✓		1	20	
7. การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงบุคลากร		✓				1	20	

ตาราง 10 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี) องค์ประกอบ การมุ่งความสำเร็จ	พิมพ์คดี จ้างสุทธิงษ์ (2563)	ศักดิ์ พรหมกุล (2563)	ธีรพจน์ แบนเนียน (2564)	สมแพง อินทาน (2564)	ชนวัฒน์ ฉิมกุล (2565)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
8. การพัฒนาด้านการจัดการ เรียนการสอน		✓				1	20	
9. ความเป็นมืออาชีพของ บุคลากร		✓				1	20	
10. การทำงานเป็นทีม			✓			1	20	
11. มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหา			✓			1	20	
12. ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้น ที่ผู้รับบริการ			✓			1	20	
13. การปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ที่ดี				✓		1	20	
14. มีระบบควบคุมคุณภาพ ของการปฏิบัติงาน			✓			1	20	
15. การกำกับติดตามและ การควบคุมที่เข้มงวดกับ การให้อิสระในการทำงาน			✓			1	20	
รวม	3	4	8	4	3			3

จากตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยได้
รวมองค์ประกอบที่มีความหมายและขอบข่ายสอดคล้องกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

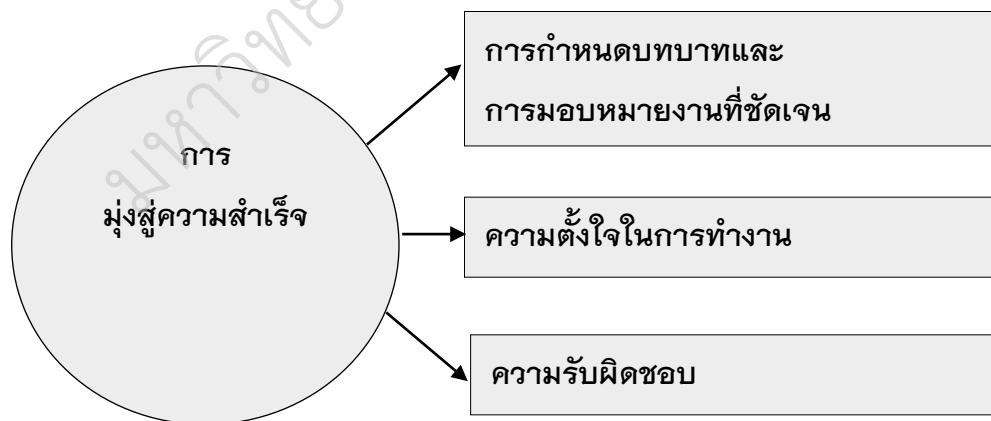
รวมได้ 15 องค์ประกอบ จากนั้นใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 3 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่มุ่งศึกษา ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 2) ความตั้งใจในการทำงาน และ 3) ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาว่าองค์ประกอบบางประการมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่นักวิชาการและนักการศึกษาใช้ชื่อเรียกแตกต่างกัน จึงรวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน และกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้เหมาะสม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง และความเชี่ยวชาญและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 2 ความตั้งใจในการทำงาน รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน และการมีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 3 ความรับผิดชอบ รวมองค์ประกอบที่มีความหมายสอดคล้องกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบ และความเป็นเอกภาพในการทำงานที่รับผิดชอบ มีความถี่เท่ากับ 3 คิดเป็นร้อยละ 60



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ ที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของ การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ไว้ดังนี้

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 15) กล่าวว่า การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานให้ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะผลักดันให้การ ทำงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

สมแพง อินอาน (2564, หน้า 86-87) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานการทำงานชัดเจน หมายถึง การกำหนดข้อตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีการอภิปรายพิจารณากำหนดมาตรฐานหลาย ๆ ด้านด้วยกันที่สอดคล้องกับขอบข่ายภารกิจและสมรรถนะประจำสายงาน เช่น ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 10) กล่าวว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน หมายถึง สมาชิกในทีมร่วมกันวางแผนการทำงานและวัตถุประสงค์ตลอดจนการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีม จนทำให้บรรลุความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงขอบข่ายภารกิจ สมรรถนะ และความเหมาะสมของงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานตรงกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

2) ความตั้งใจในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของความตั้งใจในการทำงาน ดังนี้

พิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 57) กล่าวว่า ความตั้งใจในการทำงาน หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงาน ด้วยความเต็มใจโดยทุ่มเททั้งเวลาเพื่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 108) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง ทুমเททำงาน อุดหนุน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน พยายามแก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จตาม

Lodahl and Kejner (2007, p. 25) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การวัดระดับบุคคลที่จะทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน ถือว่างานคือ ศูนย์กลางของชีวิต เป็นส่วนสำคัญและส่วนหนึ่งของชีวิต

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนแสดงถึงความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อการทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทเวลาและพลังในการทำงาน อุดหนุน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3) ความรับผิดชอบ

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของ ความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า การรับผิดชอบ หมายถึง การอุทิศตนเพื่อบริการผู้อื่น มีการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงาน

พิมพ์ศนิตา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 60) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกต่อหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ เป็นภาระหน้าที่ที่แต่ละคนครองอยู่ ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่จะต้องทำให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 169) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ จัดการและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อทั้ง ต่อตนเอง ต่อสถานศึกษา และสังคม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น จริงใจ มีวินัย และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของ ผู้เรียน โรงเรียน และสังคม โดยดูแล สนับสนุน และให้บริการอย่างเท่าเทียม

รวมทั้งดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญขององค์ประกอบมาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัด/พฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยและการประเมินภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การกำหนด บทบาทและ การมอบหมายงาน ที่ชัดเจน	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับ ภารกิจของโรงเรียน มอบหมายงานตาม ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน มาตรฐาน และ ระยะเวลาในการดำเนินงาน ให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจตรงกัน ตลอดจน ติดตามและให้คำแนะนำ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1. กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคลากร ให้ชัดเจน สอดคล้องกับ ภารกิจของโรงเรียน 2. มอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของ บุคลากร 3. ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทาง การปฏิบัติงาน ให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจตรงกัน 4. กำหนดมาตรฐานและ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน 5. ติดตามและให้คำแนะนำ การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ความตั้งใจในการทำงาน	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงาน อุตุนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. ทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย 3. อุตุน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน 4. แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย 5. ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
3. ความรับผิดชอบ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียน และสังคม ดูแลและให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม จัดเตรียมสิ่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2. อุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียน และสังคม

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	อำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตาม กำกับ และ ผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3. ดูแลและให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม 4. จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพร้อมในการปฏิบัติงาน 5. ติดตาม กำกับ และ ผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 14) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการจัดสรรงบประมาณการจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กร

สุกักร์ สีพาย (2564, หน้า 87) กล่าวว่า ความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่

เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง

สรญา วัชรสังกาศ (2564, หน้า 57) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และลดความผิดพลาดที่จะนำไปสู่ผลเสียในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 112) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และลดความผิดพลาดที่จะนำไปสู่ผลเสียในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อศึกษานิเทศก์ ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์

Kaufman and English (1981, p. 8) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความต้องการที่แท้จริงโดยพิจารณาจากผลสุดท้าย ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นกระบวนการสังเกตหรือทดลอง เพื่อค้นหาผลผลิตแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งแสดงให้เห็นระดับของการพัฒนา อีกทั้งเป็นกระบวนการที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยงของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และเป็นเครื่องมือที่ช่วยชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่ต้องการ จากนั้นจึงนำความแตกต่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ

Grant (2002, pp. 156–157) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการขององค์กรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง เพื่อระบุปัญหา ความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา อันนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุกิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 107) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นอธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็นเนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา
3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นเนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น
 - 4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่
 - 4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนับว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงมีความสำคัญ

4.6 กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้คือการวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

สุกรี สipay (2564, หน้า 89) กล่าวว่าไว้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น เริ่มจาก 1) การกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นในการประเมิน 2) กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น 3) นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จัดเรียงลำดับ 4) รายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

แดนไพร์ สีมาคม (2565, หน้า 104) กล่าวว่าไว้ว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ดังนี้ 1) การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 117-118) กล่าวว่าไว้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการ จำเป็น 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และ 5) การนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปประยุกต์ใช้

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 168) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินการเหมือนขั้นการวิจัยทั่วไป ดังนี้ 1) การกำหนด

จุดมุ่งหมาย 2) การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมิน 4) การเก็บรวบรวมข้อมูลการกำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล 5) การจัดทำรายงาน 6) การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ถ้าในขั้นสุดท้ายคือมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนา โดยมี 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมิน เป็นการระบุให้ชัดเจนว่าต้องการประเมินเรื่องใด เพื่ออะไร และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายหรือประเด็นใดบ้าง
2. กำหนดผู้เกี่ยวข้องและผู้ให้ข้อมูล เป็นการพิจารณาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ประเมิน เช่น ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
3. กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเลือกวิธีการและเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบประเมิน โดยคำนึงถึงลักษณะข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เวลา และทรัพยากรที่มีอยู่
4. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาช่องว่างของการพัฒนา
5. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการนำผลการวิเคราะห์มาจัดเรียงลำดับ เพื่อระบุประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อนหลัง
6. รายงานผลและนำผลการประเมินไปใช้ เป็นการสรุปผลการประเมินและเสนอแนวทางพัฒนา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ วางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถ

นำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้น นำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยมีวิธี ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 253)

2.3.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือและเป็นที่ยอมรับได้ง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อ มีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากันโดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย

2.3.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

2.3.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่ หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุม ขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมาย ในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่า อัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง

D แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพปัจจุบัน

2.3.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งออกเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut-off score)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า ivo ว่า กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบหรือแผนการที่มุ่งสร้างองค์การให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง จากความแตกต่างที่เป็นเอกลักษณ์ โดยการมุ่งเน้นไปที่แผนการในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นันทรัตน์ เจริญกุล (2564, หน้า 98) กล่าวว่า ivo ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนแนวทาง ซึ่งรวมถึงวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่วางไว้

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ivo ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินการหรือแนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สกุลงาญจน์ นิยมพลอย (2565, หน้า 90–91) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่จะสร้างโอกาสในการได้เปรียบในการแข่งขันตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสำคัญต่อกระบวนการวางแผนโดยกลยุทธ์เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลังจากการกำหนดนโยบายและพันธกิจ

Schermerhorn (2005, p. 203) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

Ivancevich (2007, p. 44) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารขององค์กรเพื่อบรรลุผลลัพธ์ในระยะยาวในฐานะที่เป็นแผนจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์กรท่ามกลางการแข่งขัน กล่าวโดยสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวในอนาคตจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Heuser (2010, p. 27) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวการปฏิบัติซึ่งวางไว้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์จะประสบความสำเร็จได้น้อยครั้ง หากไม่แสดงความสามารถในการปรับเปลี่ยน แก้ไขหรือประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผน แนวทาง หรือวิธีดำเนินงานที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3.2 ความสำคัญของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญหรือประโยชน์ของกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2552, หน้า 20) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีประโยชน์ต่อองค์การ 4 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดทิศทางขององค์การ (Set Direction) 2) สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) 3) สร้างความพร้อมให้แก่องค์การ (Provide Readiness) และ 4) สร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve Competitive Efficiency)

สรญา วัชรสังาศ (2564, หน้า 67) กล่าวว่า ความสำคัญของกลยุทธ์ เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคน จะดำเนินไปอย่างชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่จะส่งผลให้องค์กรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 74) กล่าวว่า ความสำคัญของกลยุทธ์ ทำใหสมาชิกทั้งองค์กรทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน ทำให้องค์กร สามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ได้เปรียบ ในการแข่งขัน ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร ที่จะส่งผลให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การหรือโรงเรียน เนื่องจากเป็นกรอบในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และใช้ทรัพยากร ได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ กลยุทธ์ยังช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จัดลำดับความสำคัญของงาน และพัฒนา การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การพัฒนากลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการพัฒนากลยุทธ์ ไว้ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิง กลยุทธ์มีส่วนประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set Organization Direction) 3) กำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) และ 5) การ ควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control)

ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) กล่าวไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์มีขั้นตอน ดังนี้ 1)การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลงานและการควบคุมกลยุทธ์

ประทีป ทับโพน (2563, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์

แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 53-67) กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

สรญา วัชรสังกาต (2564, หน้า 75) กล่าวไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทาง 3) การจัดทำกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 91-93) กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การควบคุมกลยุทธ์

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 62) กล่าวไว้ว่า การพัฒนากลยุทธ์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

Certo & Peter (1991, p. 13) กล่าวไว้ว่า การกำหนดขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) 2) การสร้างทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์การ (Implementing Organizational Strategy) และ 5) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007, p. 80) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การสร้างทิศทางขององค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 5) การควบคุมกลยุทธ์

Wheelen and Hunger (2012, p. 62) กล่าวว่า วัฏจักรการพัฒนากลยุทธ์มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) และ 4) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation Control)

จากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ รายละเอียดดังตาราง 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 12 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

แหล่งข้อมูล (ปี)	องค์ประกอบกระบวนการพัฒนากลยุทธ์										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	ณัฐพันธุ์ (2556)	นงศิริรักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561)	ประทีป ทับโพน (2563)	แดนไพโร สีมาคม (2564)	สรญา วัชรสังกาศ (2564)	จณิสตา สมบูรณ์ (2565)	ธีระนันต์ โมธรรม (2566)	Certo and Peter (1991)	Hitt, Ireland and Hoskisson (2007)	Wheelen and Hunger (2012)			
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. การกำหนดทิศทางขององค์กร/กลยุทธ์	✓		✓		✓			✓	✓		5	50	
3. การกำหนดกลยุทธ์											10	100	✓
- การกำหนดกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			
- การจัดทำกลยุทธ์					✓								
4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์											10	100	✓
- การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	✓		✓		✓	✓	✓			✓			
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์		✓		✓				✓	✓				
5. การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์											10	100	✓
- การประเมินผลงานและควบคุมกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓					✓			
- การควบคุมกลยุทธ์						✓		✓	✓				
- การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์							✓						
รวม	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5			4

จากตาราง 12 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความถี่ 6 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกเป็นกระบวนการพัฒนากลยุทธ์สรุปได้กระบวนการ พัฒนากลยุทธ์ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และ 4) การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2549, หน้า 45) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT หมายถึง การประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) การวิเคราะห์ SWOT จะถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบรรลุภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการวิเคราะห์ SWOT อาจจะเสนอแนะว่าองค์การควรจะเปลี่ยนแปลงภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์การ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบ ว่าปัจจัยใดเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์การ

แดนไพโร สีสาคาม (2564, หน้า 58) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีและ 2) การวิเคราะห์ภายในองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านยุทธศาสตร์ โครงการองค์กร ระบบงานภายในองค์กร ทักษะ ความสามารถของบุคลากร ค่านิยมร่วมจำนวน และความเหมาะสมของบุคลากร และรูปแบบของการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 95) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ช่วยชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ขององค์การต่อไป

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 63) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียน ทั้งปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การหรือโรงเรียน ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยสภาพแวดล้อมภายในสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อน เช่น ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะ ค่านิยมร่วม และรูปแบบการบริหารจัดการ ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกสะท้อนโอกาสและอุปสรรค เช่น ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และพัฒนาองค์การหรือโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 การกำหนดกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การตั้งแต่กลยุทธ์ขององค์การ กลยุทธ์ธุรกิจ และกลยุทธ์ตามหน้าที่

ณรงค์ชัย เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ การจัดทำแผนกลยุทธ์และการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน

แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 59) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนากลยุทธ์ หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในทำให้จัดทำกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรได้ดีขึ้น

Certo & Peter (1991, p. 13) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) หมายถึง กระบวนการออกแบบ และเลือกกลยุทธ์ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การวิเคราะห์คำถามวิกฤต การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007, p. 80) กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วิธีการที่ใช้ขั้นตอนนี้อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การวิเคราะห์ค่าตามวิกฤต การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม วิธีเมตริกซ์ของ BCG (Boston Consulting Group Growth Share Matrix) และวิธีเมตริกซ์ภาพฉายหลายองค์ประกอบของ G.E. (General Electric's Multifactor Portfolio Matrix) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการออกแบบและเลือกแนวทางการดำเนินงาน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาประกอบการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด แผนกลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากร และการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

ณรงค์ชัย เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 50) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย การมอบหมายงานรับผิดชอบให้แก่บุคลากร การจัดสรรทรัพยากร และงบประมาณ และการดำเนินงานตามกลยุทธ์

แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 63) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การเปลี่ยนกลยุทธ์ที่เป็นความคิดให้เป็นการกระทำด้วยการพัฒนาแผนดำเนินการเพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผล

Thompson & Strickland (1995, p. 4) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรจัดระบบการปฏิบัติการที่เหมาะสม และการจัดวัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยม

Hitt, Ireland and Hoskisson (2007, p. 80) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งผู้บริหาร ต้องมีความคิดที่ชัดเจนใน

หลาย ๆ ประเด็น เช่น เมื่อใช้กลยุทธ์ใหม่องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากเพียงใด จะดำเนินการอย่างไรกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นหลักประกันว่าการใช้กลยุทธ์นี้จะประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ มอบหมายผู้รับผิดชอบ จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ และดำเนินงานตามระบบที่กำหนด เพื่อให้กลยุทธ์บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

3.3.4 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ดังนี้

พริยะ ผลพิรุฬห์ (2552, หน้า 75) กล่าวว่า การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแผนกับโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดรางวัลหรือการตอบแทนให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2556, หน้า 23) กล่าวว่า การควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ต้องศึกษา วางแผน และดำเนินงานให้สอดคล้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน เป็นการกำหนดวิธีการและตัวชี้วัดสำหรับตรวจสอบความสำเร็จของกลยุทธ์ให้ชัดเจนและเหมาะสมกับองค์กร
2. การวัดผลการดำเนินงาน เป็นการวัดผลตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือการตรวจสอบกลยุทธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
3. การเปรียบเทียบและประเมินผล เป็นการนำผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้
4. การดำเนินการแก้ไข เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงหรือแก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างเหมาะสม

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 97) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผล และการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตามและการตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่า สูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบผลสำเร็จทั้งที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 64) กล่าวว่าไว้ว่า การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยการติดตามตรวจสอบประเมินผลกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานที่เหมาะสมกับแต่ละองค์กร

Thompson & Strickland (1995, p. 4) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic Control) หมายถึง กระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นขั้นตอนที่ ผู้มีส่วนร่วมในโครงการช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรม/โครงการดำเนินไปประสบผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาบทบาทอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำมาปฏิบัติแล้วมีการทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความเหมาะสม

สรุปได้ว่า การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยเปรียบเทียบผลกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค แล้วนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงาน

3.4 องค์ประกอบของกลยุทธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้

วิเชียนศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบกลยุทธ์ การป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) วิธีดำเนินการ และ 5) ตัวชี้วัด

จิราภรณ์ จันทา (2564, หน้า 1997) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) วัตถุประสงค์ 5) ตัวชี้วัด และ

6) แนวดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์

นันทรัตน์ เจริญกุล (2564, หน้า 100–101) กล่าวว่า iva แผนกลยุทธ์ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์องค์กร/จุดมุ่งหมายในภาพรวม (Corporate Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) ปรัชญา (Philosophy)/ค่านิยมองค์กร (Corporate Values) 4) เป้าหมาย (Goals) 5) ประเด็นกลยุทธ์/ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues) 6) กลยุทธ์ (Strategy) และ 7) แผนงาน (Programmes) / แผนปฏิบัติการ (Action Plans)

แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 76–87) กล่าวว่า องค์ประกอบของ แผนกลยุทธ์สถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) กลยุทธ์ 5) โครงการ/กิจกรรม และ 6) ตัวชี้วัด

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 76–112) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหาร จัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ และ 5) ตัวชี้วัด

สรุณา วัชรสังกาต ยิง (2564, หน้า 94) กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนา ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) เป้าหมาย (Target) 5) กลยุทธ์ (Strategy) หรือ วิธีดำเนินการ และ 6) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

หวนใจ เวียงยั้ง (2564, หน้า 94) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหาร เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของ กลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) วัตถุประสงค์ 4) วิธีปฏิบัติกลยุทธ์ (Strategy) 5) โครงการ/กิจกรรม และ 6) ตัวชี้วัด

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 105–106) กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนา สมรรถนะการนิเทศ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองของศึกษานิเทศก์ มีองค์ประกอบของ กลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goal) 4) เป้าหมาย (Target) 5) กลยุทธ์ (Strategy) และ 6) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565, หน้า 14–22) ได้กำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์รวม 4) กลยุทธ์ 5) ตัวชี้วัด และ 6) แนวทางการพัฒนา

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 67) กล่าวว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีองค์ประกอบของกลยุทธ์ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีดำเนินการ และ 5) ตัวชี้วัด

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังแสดงในตาราง 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 13 สัณเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์

องค์ประกอบ กลยุทธ์	แหล่งข้อมูล (ปี)												
	วิเชยน์ศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563)	จิราภรณ์ จันทา (2564)	นันทรัตน์ เจริญกุล (2564)	แดนไพร สีมามา (2564)	นฤมล ทัดสา (2564)	สรญา วีระสังกาศ (2564)	หวานใจ เวียงยิ่ง (2564)	จณิสตา สมบูรณ์ (2565)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565)	ธีระนันท์ โมธรรม (2566)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. พันธกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
3. ปรัชญา/ค่านิยม			✓								1	10	
4. เป้าประสงค์											8	80	✓
- เป้าประสงค์				✓	✓	✓		✓	✓	✓			
- วัตถุประสงค์		✓					✓						
- จุดหมาย													
5. เป้าหมาย	✓	✓	✓			✓		✓			5	50	
6. ประเด็นกลยุทธ์			✓		✓						2	20	
7. วิธีดำเนินการ											8	80	✓
- วิธีดำเนินการ	✓					✓				✓			
- กลยุทธ์			✓	✓				✓	✓				
- วิธีปฏิบัติกลยุทธ์							✓						

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ กลยุทธ์	แหล่งข้อมูล (ปี)										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	วิเชียนต์กดี ทิพลิงห์ (2563)	จิราภรณ์ จันทา (2564)	นันทรัตน์ เจริญกุล (2564)	แดนไพร สีมาคม (2564)	นฤมล ทัดสา (2564)	สรญา วัชรสังกาศ (2564)	หวนใจ เวียงยิ่ง (2564)	จณิสตา สมบูรณ์ (2565)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565)	ธีระนันท์ โมธรรม (2566)			
8. โครงการ/กิจกรรม											6	60	✓
- โครงการ/กิจกรรม				✓			✓						
- แผนงาน			✓										
- แนวดำเนินการแต่ละกลยุทธ์		✓											
- แนวทางการพัฒนา									✓				
9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ											9	90	✓
- การบรรลุจุดหมาย													
- ตัวชี้วัด	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
รวม	5	6	7	6	5	6	6	6	5				6

จากตาราง 13 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือก องค์ประกอบที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไปมาเป็นองค์ประกอบของ กลยุทธ์ ส่งผลให้ได้องค์ประกอบของกลยุทธ์รวมทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) วิธีการดำเนินการ 5) โครงการ/กิจกรรม และ 6) ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 วิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึงความหมาย วิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

วิเชียนต์กดี ทิพลิงห์ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่แสดงถึงความสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพื่อความเป็นเจ้าของ และเพื่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลร่วมกัน เมื่อเป็นเช่นนั้น

การสร้างวิสัยทัศน์จึงจะไม่ใช้เรื่องเฉพาะของผู้บริหารฝ่ายเดียว แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบที่เหมาะสม

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 67) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเห็นต้องการจะเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยระบุเป็นข้อความที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับทิศทางและจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้นเป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์จึงเป็นภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผลซึ่งหน่วยงานสามารถบรรลุได้ เมื่อมีการพัฒนาองค์กรและมีการดำเนินการเต็มศักยภาพของบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, หน้า 68) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง ภาพแห่งอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปถึงพันธกิจ (mission) และจุดหมาย (goal)

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่สะท้อนถึงความสร้างสรรค์และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยมุ่งหวังให้ทุกคนมีความเป็นเจ้าของและร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุผลที่กำหนด วิสัยทัศน์จึงไม่ใช่เรื่องของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม

3.4.2 พันธกิจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมาย พันธกิจ ดังนี้

แดนไพโร สีสาคาม (2564, หน้า 79) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง เป็นภาระหน้าที่พื้นฐานหรือสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของงานหรือกิจกรรมตามกรอบภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้และภารกิจที่ดีจะต้องมีข้อมูลและวัตถุประสงค์พื้นฐานที่ทำให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น

นฤมล ทัดสา (2564, หน้า 79) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง การกำหนดภารกิจ ขอบเขตของการปฏิบัติงานในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางและความเชื่อที่ว่าวิสัยทัศน์จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, หน้า 69) กล่าวว่า พันธกิจ (mission) หมายถึง คำแถลงความมุ่งประสงค์ขององค์กร พันธกิจควรชี้้นำการกระทำขององค์กร ขยายความเป็นเป้าหมายโดยรวมทั้งหมด จัดเตรียมหนทางและชี้้นำการตัดสินใจ พันธกิจเป็นการจัดเตรียม “ข่ายงานหรือบริบทภายในแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้”

สรุปได้ว่า พันธกิจ หมายถึง กรอบการดำเนินงานขององค์กร ที่กำหนดขอบเขตภารกิจและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน โดยแสดงในรูปของกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน พันธกิจที่ดีควรสะท้อนลักษณะเฉพาะขององค์กร มีความชัดเจนในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.4.3 เป้าประสงค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมาย เป้าประสงค์ ดังนี้

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 106) กล่าวว่า เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง สิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะนำสู่จุดหมายปลายทางสูงสุดที่มีผลประโยชน์เป็นไปตามพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 67) กล่าวว่า เป้าประสงค์ หมายถึง ภาพความสำเร็จของการดำเนินงานซึ่งใช้เป็นแนวทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุดที่มีผลเป็นไปตามพันธกิจที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การกำหนดช่วงเวลาอาจแตกต่างกัน อาจกำหนดเป็นระยะ ๆ ก็ได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2566, หน้า 69) กล่าวว่า จุดหมาย (Goal) หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล

สรุปได้ว่า เป้าประสงค์ หมายถึง ผลลัพธ์หรือภาพความสำเร็จ ที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจ และนำไปสู่จุดหมายสูงสุดขององค์กร

3.4.4 วิธีดำเนินการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของวิธีดำเนินการ ดังนี้

วิเชียนต์ศักดิ์ ทิพสิงห์ (2563, หน้า 89) กล่าวว่า วิธีดำเนินการ หมายถึง แนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ช่วยให้องค์การมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถกำหนดวิธีการและกิจกรรมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ผู้บริหารคิดอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรญา วัชรสังกาศ (2564, หน้า 90) กล่าวว่าไว้ว่า กลยุทธ์ (Strategy) หรือวิธีดำเนินการ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย ในการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 67) กล่าวว่าไว้ว่า วิธีดำเนินการ หมายถึง แนวทางสำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การหาทางเลือกที่ดีที่สุด การระดมและจัดสรรทรัพยากร

สรุปได้ว่า วิธีดำเนินการ หมายถึง แนวทางหรือขั้นตอนที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีทิศทางชัดเจน สามารถเลือกใช้วิธีการและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.5 โครงการ/กิจกรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แดนไพโร สีมาคม (2564, หน้า 72) กล่าวว่าไว้ว่า โครงการ/กิจกรรม (Project) หมายถึง กิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นมา ดำเนินการเพื่อให้บรรลุแต่ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

หวนใจ เวียงยิ่ง (2564, หน้า 94) กล่าวว่าไว้ว่า โครงการ/กิจกรรม (Project) หมายถึง กิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นมาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุแต่ละกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตน์ (2566, หน้า 68-72) กล่าวว่าไว้ว่า โครงการ หมายถึง แผนที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันของชุดกิจกรรมชุดหนึ่งเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งเฉพาะ ไม่จำเป็นต้องแยกเป็นส่วน ๆ อาจเป็นโครงการหนึ่ง จากหลาย ๆ โครงการที่ประกอบกันขึ้นเป็นแผนงานหรือโครงการเฉพาะที่มุ่งบรรลุจุดหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า โครงการ/กิจกรรม หมายถึง กิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนกลยุทธ์ โดยมุ่งให้การดำเนินงานบรรลุจุดหมาย เป้าหมาย หรือกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

3.3.6 ตัวชี้วัด

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงความหมาย ตัวชี้วัด ดังนี้

แดนไพโร สีสาคาม (2564, หน้า 87) กล่าวว่า ตัวชี้วัด ความสำเร็จ หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

หวานใจ เวียงยิ่ง (2564, หน้า 94) กล่าวว่า ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) หมายถึง การกำหนดตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 67) กล่าวว่า ตัวชี้วัด เป็นดัชนีที่แสดงถึงลักษณะของสถานภาพที่ต้องการศึกษา สะท้อนความสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ ซึ่งสามารถนำมาวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จองค์กรได้

สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวบ่งบอกหรือหน่วยวัดที่ใช้สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้ติดตาม ประเมินผล และกำหนดระดับความสำเร็จขององค์กรได้

4. การสร้างคู่มือ

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องมีเอกสารที่กำหนดแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น คู่มือจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคู่มือ ดังนี้

4.1 ความหมายของคู่มือ

นักการศึกษาและนักวิจัย ได้กล่าวถึงความหมายของคู่มือ ดังนี้

แดนไพโร สีสาคาม (2564, หน้า 89) กล่าวว่า คู่มือหมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและนำไปใช้ได้ถูกต้อง

ศักดา ทัดสา (2564, หน้า 126) กล่าวว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร ตำรา หรือหนังสือ ที่ให้คำแนะนำแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีเนื้อหาสาระสั้น ๆ ที่ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที จนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 120) กล่าวว่าไว้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางดำเนินกิจกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สรญา วัชรสังกาศ (2564, หน้า 97) กล่าวว่าไว้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางดำเนินกิจกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 71) กล่าวว่าไว้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสาร หรือหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้ โดยใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย ต่อการรับรู้ มีแนวทางรายละเอียดสามารถปฏิบัติได้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้ คำแนะนำ และ แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจ ง่าย เพื่อให้ผู้อ่านสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

4.2 ขั้นตอนการสร้างคู่มือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนการสร้างคู่มือ ไว้ดังนี้

วิเชยนศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563, หน้า 140) กล่าวว่าไว้ว่า คู่มือต้องมีความชัดเจน ให้รายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมด เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความแจ่มแจ้งตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการสร้างคู่มือ ทั้งนี้ในการจัดสร้างคู่มือมีประเด็น การจัดทำที่สำคัญ คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการทำคู่มือ และ การตรวจสอบคู่มือ

แดนไพโร สีมาคม (2564, หน้า 95) กล่าวว่าไว้ว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีความ ชัดเจนให้รายละเอียดครอบคลุมตามประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมด ทั้งนี้ในการสร้างคู่มือ มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการทำคู่มือ และการทดสอบ คู่มือ

หวนใจ เวียงยิ่ง (2564, หน้า 118) กล่าวว่าไว้ว่า คู่มือจำเป็นต้องมีความ ชัดเจน ให้รายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสงสัยไว้ทั้งหมด เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความแจ่ม แจ้งตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการสร้างคู่มือ ทั้งนี้ในการจัดสร้างคู่มือ มีขั้นตอนการจัดทำที่สำคัญ คือ การวางแผนร่างคู่มือ การเตรียมข้อมูลในการทำคู่มือ และ การทดสอบคู่มือ

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 72) กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการสร้างคู่มือ มีดังนี้ 1) กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำ ค้นคว้า จัดหา รวบรวม และศึกษารายละเอียดเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3) ตรวจสอบและทดสอบเนื้อหา และ 4) ปรับปรุงคู่มือและใช้งาน

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างคู่มือ ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้คู่มือมีความชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหา และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเริ่มจาก 1) การกำหนดหัวข้อและวัตถุประสงค์ของคู่มือ 2) การศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 3) การวางแผนและจัดทำร่างคู่มือ 4) การกำหนดขั้นตอนหรือแนวทางการปฏิบัติ 5) การตรวจสอบ และทดสอบความถูกต้องเหมาะสมของคู่มือ และ 6) การปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

4.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้ วิเชียนศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563, หน้า 142) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ และส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ คำแนะนำในเรื่องการวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

แดนไพโร สีมามาก (2564, หน้า 97) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 ความเป็นมา เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ วัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ แนวทางการดำเนินงาน และบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง และส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือการวัดผลและประเมินผล และแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

ศักดา ทัดสา (2564, หน้า 129) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 บทนำ คำชี้แจงการใช้และวัตถุประสงค์คู่มือ ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระและกิจกรรม ส่วนที่ 3 การดำเนินการตามคู่มือบทบาทและหน้าที่ และส่วนที่ 4 อ้างอิง

สรญา วัชรสังภาศ (2564, หน้า 100) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของ คู่มือ ประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลยุทธ์ 4) แนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ และ 5) แหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ

หวนใจ เวียงอิง (2564, หน้า 120) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ส่วนที่ 1 บทนำ เป็นส่วนที่อธิบายถึงความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ ความมุ่งหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของคู่มือ ส่วนที่ 2 คำชี้แจงการใช้คู่มือ เป็นส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการใช้คู่มือ ส่วนที่ 3 เนื้อหา เป็นส่วนที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของคู่มือ คำแนะนำในเรื่องการวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติม

จณิสตา สมบูรณ์ (2565, หน้า 124) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของนักเรียน 4) แนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ และ 5) แหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 73) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) กลยุทธ์ 3) วัตถุประสงค์และ 4) แหล่งข้อมูลอ้างอิงต่าง ๆ

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์และสรุป ดังในตาราง 14

ตาราง 14 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือ

แหล่งข้อมูล (ปี)	วิเชียรศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563)	แดนไพโร สีมาคม (2564)	ศักดิ์ดา ทัดสา (2564)	สรญา วัชรสังภาส (2564)	หวนใจ เวียงอิง (2564)	จณิสตา สมบูรณ์ (2565)	ธีระนันต์ โมธรรม (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
องค์ประกอบของคู่มือ										
1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ / วิธีการใช้คู่มือ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	85.7	✓
2. ความเป็นมาในการจัดทำคู่มือ	✓	✓			✓			3	42.9	
3. วัตถุประสงค์ / ความมุ่งหมายของคู่มือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
4. ความสำคัญประโยชน์ของคู่มือ	✓	✓			✓			3	42.9	
5. กลยุทธ์/ เนื้อหา/ กิจกรรม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	85.7	✓
6. ดำเนินงานตามคู่มือ/แนวทางการนำคู่มือหรือกลยุทธ์ไปใช้		✓		✓		✓		3	42.9	

ตาราง 14 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล (ปี)	กิเจนศักดิ์ ทิพลิงห์ (2563)	แดนไพร สีมาคม (2564)	ศักดา ทัดสา (2564)	สรญา วัชรสังภาค (2564)	หว่านใจ เวียงยิ่ง (2564)	จนิษฐา สมบูรณ์ (2565)	ธีระนันต์ โมธรรม (2566)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
องค์ประกอบของคู่มือ										
7. บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง / บทบาทหน้าที่		✓	✓					2	28.6	
8. การวัดผลและประเมินผล	✓	✓			✓			3	42.9	
9. แหล่งข้อมูลอ้างอิง / เอกสารอ้างอิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100	✓
รวม	6	8	5	5	7	5	4			4

จากตาราง 14 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือตามทัศนะของนักวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบที่ด้าน บทบาท ความเป็นมา ความสำคัญ และประโยชน์ของคู่มือ จะช่วยให้ผู้ใช้เข้าใจเหตุผล ความจำเป็น และคุณค่าของคู่มือก่อนนำไปใช้ ดังนั้น องค์ประกอบของคู่มือที่ควรนำมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำคู่มือ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำชี้แจงการใช้คู่มือ 2) ความเป็นมา 3) วัตถุประสงค์ 4) ความสำคัญ/ ประโยชน์ของคู่มือ 5) กลยุทธ์ 6) แนวทางการดำเนินงานหรือแนวทางการนำคู่มือหรือกลยุทธ์ไปใช้ 7) การวัดผลและประเมินผล และ 8) แหล่งข้อมูลอ้างอิงหรือเอกสารอ้างอิง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า บทบาทของผู้เกี่ยวข้องหรือบทบาทหน้าที่ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การนำคู่มือไปใช้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงนำมาบรรจุไว้ในคู่มือเพิ่มเติม เพื่อกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ส่งผลให้การใช้คู่มือเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานร่วมกัน และสามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดโครงสร้างคู่มือออกเป็น 4 ตอน เพื่อให้การนำไปใช้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมสาระสำคัญ ได้แก่ ตอนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมา วัตถุประสงค์ ความสำคัญของคู่มือ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ตอนที่ 2 แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ตอนที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดความสำเร็จ และตอนที่ 4 บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้กลยุทธ์และแหล่งข้อมูลอ้างอิง ทั้งนี้ เพื่อให้คู่มือสามารถใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ลักษณะของคู่มือที่ดี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดี ไว้ดังนี้

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 200) กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษาค้นคว้า มีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตามแนวทาง ขั้นตอนวิธีการได้อย่างเหมาะสม ผู้ศึกษามีความเข้าใจตรงกันสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

แดนไพร สีมาคาม (2564, หน้า 93) กล่าวว่า คู่มือที่ดีต้องเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ ชัดเจน มีวิธีการจัด กิจกรรมที่ละเอียด อ่านแล้วเข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ถ้าจัดทำเป็นรูปเล่มควรมีความน่าสนใจโดยมีการนำเสนอเป็นแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง และแนะนำแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

สรญา วัชรสังภาค (2564, หน้า 102) กล่าวว่า คู่มือที่ดี จะต้องประกอบไปด้วย 1) เนื้อหาหรือรายละเอียดควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากจนเกินไป 2) รูปแบบน่าสนใจ ชัดเจนอ่านง่ายมีรูปภาพหรือตัวอย่างประกอบเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น 3) การนำไปใช้ควรระบุขั้นตอนวิธีการใช้ให้ชัดเจนเข้าใจตรงกัน 4) ความเชื่อมั่นในการทำงานทุกคนอ่านคู่มือแล้วปฏิบัติได้จริง

หวานใจ เวียงยิ่ง (2564, หน้า 122) กล่าวว่า คู่มือที่ดีต้องเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ วิธีการจัดกิจกรรมมีความละเอียด อ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรแสดงแผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง เพื่อช่วยให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ง่าย และรูปแบบของคู่มือควรมีความน่าสนใจ มีแหล่งอ้างอิงที่สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้

ธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 74) กล่าวว่า ถ้าลักษณะของคู่มือที่ดี ต้องมีรูปแบบน่าสนใจ ชัดเจนอ่านง่าย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ด้านรูปเล่มของคู่มือ 2) ด้านเนื้อหาของคู่มือ และ 3) ด้านการนำไปใช้

สรุปได้ว่า ลักษณะของคู่มือที่ดี ควรมีเนื้อหาที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันสมัย เหมาะสมกับผู้ใช และตรงกับเรื่องที่ศึกษา โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีลำดับขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ และแนวทางการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ศึกษามีความเข้าใจตรงกันและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ คู่มือควรมีรูปแบบที่น่าสนใจ อ่านง่าย มีตัวอย่าง แผนภาพ แผนภูมิ หรือแผนผังประกอบ เพื่อช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและขั้นตอนการปฏิบัติได้ ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งควรมีแหล่งอ้างอิงสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ทั้งนี้ ลักษณะของคู่มือที่ดีจึงควรครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปเล่ม ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้

6. บริบทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ชนบท โดยเป็นกลไกสำคัญในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ผู้เรียนในชุมชน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนกลุ่มนี้ต้องเผชิญข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ บุคลากร และการจัดการเรียนการสอนในสภาพครูไม่ครบชั้น รวมถึงนโยบายทางการศึกษาที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของจำนวนเด็กวัยเรียนได้อย่างทันทั่วถึงที่ (ศศิธร พิธิ, สุมิตร สุวรรณ, และพัชรภา ตันติสุขเวช, 2569, หน้า 1) โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความสำคัญอย่างเด่นชัด เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากและกระจายอยู่ในพื้นที่ชนบทเป็นส่วนใหญ่

จากข้อมูลปีการศึกษา 2567 พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,535 โรงเรียน สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นบริบทสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภูมิภาคนี้ อีกทั้งยังมิได้เป็นเพียงสถานศึกษาที่มีผู้เรียนจำนวนน้อยเท่านั้น แต่ยังเป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทต่อชีวิตของเด็ก ครอบครัว และชุมชนในท้องถิ่น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนมากและมีความเปราะบางเพิ่มขึ้น เกี่ยวข้องกับ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ได้แก่ อัตราการเกิดที่ลดลง การย้ายถิ่นของประชากรวัยทำงานจากชนบทเข้าสู่เมือง และค่านิยมของผู้ปกครองที่เลือกส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือโรงเรียนในเขตเมือง ซึ่งมักถูกมองว่ามีความพร้อมมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนในชุมชนชนบทมีจำนวนนักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง และต้องเผชิญภาระเชิงโครงสร้างที่เกินศักยภาพ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบหลายระดับชั้น การมีครูไม่ครบชั้น และการขาดทรัพยากรสนับสนุนด้านการเรียนรู้ (ศศิธร พิธิ และคณะ, 2569, หน้า 5-6) สอดคล้องกับคมสัน จันทรเพ็งเพ็ญ, พนายุทธ เชยบาล, และสมคิด สร้อยน้ำ (2566, หน้า 240-241) ที่ชี้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยปัญหาสำคัญคือการได้รับงบประมาณน้อยจากการจัดสรรแบบรายหัว ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน รวมทั้งปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังคงมีความจำเป็นต่อชุมชน เนื่องจากผู้ปกครองในพื้นที่ชนบทจำนวนมากยังมีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ การเดินทาง และโอกาสในการส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือโรงเรียนเอกชน เด็กจำนวนหนึ่งจึงยังต้องอาศัยโรงเรียนในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้หลัก การดำรงอยู่ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงมิได้มีความหมายเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังสัมพันธ์กับความเป็นธรรมทางสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ และการคุ้มครองสิทธิของผู้เรียนในพื้นที่ชนบทให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เมื่อพิจารณาด้านคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมิได้จำกัดอยู่เพียงทรัพยากรหรืองบประมาณเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และคุณลักษณะของครู โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม (คมสัน จันทรเพ็งเพ็ญ และคณะ, 2566, หน้า 239-240) ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่าการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ประสาน

ทรัพยากร ผู้สร้างความร่วมมือ และผู้ขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ชนบทมิได้เป็นเพียงหน่วยจัดการเรียนรู้ของรัฐเท่านั้น แต่ยังเป็นศูนย์กลางทางสังคมที่เชื่อมโยงเด็ก ครอบครัว และชุมชนเข้าด้วยกัน มีบทบาทในการสร้างความผูกพัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และอัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น หากโรงเรียนขนาดเล็กอ่อนแอลงจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร การขาดแคลนครู หรือการลดบทบาทเชิงนโยบาย ย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ปกครองและชุมชน และอาจนำไปสู่การย้ายเด็กออกจากโรงเรียนในชุมชนมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงควรคำนึงถึงคุณค่าทางสังคม ทูทางวัฒนธรรม และความยั่งยืนของชุมชนควบคู่กับประเด็นด้านคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (ศศิธร พิชิตและคณะ, 2569, หน้า 8)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารและครูให้เป็นมืออาชีพ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ปาณิสรา เปาวรางกุล และคณะ, 2567, หน้า 123–124; สุชาติ บางวิเศษ และคณะ, 2568, หน้า 101–102)

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสำคัญต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การคุ้มครองสิทธิของผู้เรียน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น จึงควรศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจงเพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน บริบทของพื้นที่ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

PNI_{modified} แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

แบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

S แทน สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

W แทน สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อนของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

O แทน สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสของภาวะผู้นำ

เชิงบูรณาการ

T แทน สภาพแวดล้อมนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม

ของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ-การของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง พบว่า องค์ประกอบหรือขอบข่ายของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีลักษณะสอดคล้องกันในหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือร้อยละ 60 ขึ้นไป ผลการคัดเลือกได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จำนวน 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับตามร้อยละ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงบูรณาการ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน โดยสามารถสรุปได้เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดหลากหลายและนวัตกรรม 3) การมีคุณธรรม 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวดีเครือข่าย และ 6) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.3 การศึกษาพหุกรณีศึกษาโรงเรียนต้นแบบ

ผลการศึกษาพหุกรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 2 โรงเรียน พบว่า การดำเนินงานของสถานศึกษามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ปรากฏอย่างเด่นชัดและสอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การใช้นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) ภาวดีเครือข่าย และ 5) การมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

จากข้อมูลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาพหุกรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สามารถสรุปผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ผลการศึกษา เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	การศึกษาพหุ กรณีศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษา	สรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการ
1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อ การเปลี่ยนแปลง	1) การมีวิสัยทัศน์	1) การมีวิสัยทัศน์	1) การมีวิสัยทัศน์ เพื่อการ เปลี่ยนแปลง
2) ความคิดเชิง สร้างสรรค์และ นวัตกรรม	2) การมีความคิด หลากหลายและ นวัตกรรม	2) การใช้นวัตกรรม	2) ความคิดเชิง สร้างสรรค์และ นวัตกรรม

ตาราง 17 (ต่อ)

ผลการศึกษา เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	การศึกษาพหุ กรณีศึกษา โรงเรียน ประถมศึกษา	สรุปองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการ
3) การทำงานเป็นทีม	3) การมีคุณธรรม 4) ทำงานเป็นทีม	3) ทำงานเป็นทีม	3) การทำงาน เป็นทีม
4) การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	5) ภาติเครือข่าย	4) ภาติเครือข่าย	4) การสร้าง เครือข่ายความ ร่วมมือ
	6) ผลสัมฤทธิ์ของ งาน	5) การมี ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมาย	5) การมุ่งสู่ ความสำเร็จ

จากตาราง 17 สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จากการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการการศึกษาพหุกรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ มีความหมายคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวเข้าไว้ด้วยกัน สรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบที่มีแนวคิดและลักษณะสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาพหุกรณีศึกษา
2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบที่มีแนวคิดและลักษณะสอดคล้องกับการมีความคิดที่หลากหลายและนวัตกรรม และการมีใช้นวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่มีแนวคิดและลักษณะสอดคล้องกับทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรมซึ่งถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบที่มีแนวคิดและลักษณะสอดคล้องกับภาคีเครือข่าย

5. การมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นองค์ประกอบที่มีแนวคิดและลักษณะสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และการมีผลสัมฤทธิ์

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ดังตาราง 18

ตาราง 18 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.68	0.47	มากที่สุด
2	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.66	0.48	มากที่สุด
3	การทำงานเป็นทีม	4.67	0.47	มากที่สุด
4	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.74	0.44	มากที่สุด
5	การมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.67	0.47	มากที่สุด
รวม		4.68	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.44) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) การทำงานเป็นทีมและการมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.67) และ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48)

ตาราง 19 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ความเหมาะสม		
			$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง		4.68	0.47	มากที่สุด
	1.1 การสร้างวิสัยทัศน์		4.75	0.44	มากที่สุด
	1.1.1	กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและมีเป้าหมาย	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.1.2	วิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
	1.1.3	ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบของบุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด
	1.1.4	กำหนดเป้าหมายร่วมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
	1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์		4.60	0.50	มากที่สุด
	1.2.1	สื่อสารแนวคิด เป้าหมาย และทิศทางของวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนกับครูและบุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.2.2	ใช้ทักษะการพูดและการเขียนในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.2.3	ใช้ภาษาท่าทางและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารวิสัยทัศน์	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.2.4	ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.60	0.55	มากที่สุด
	1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		4.68	0.48	มากที่สุด
	1.3.1	ประชุม ชี้แจง หรือสื่อสาร แนวทางการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.3.2	เชื่อมโยง วิสัยทัศน์กับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ		4.60	0.55	มากที่สุด
1.3.3	กำกับ ติดตาม และส่งเสริม การดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์		4.80	0.45	มากที่สุด
1.3.4	สร้างแรงจูงใจและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน		4.60	0.55	มากที่สุด
1.3.5	จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม		4.80	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า วิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) กำหนดเป้าหมายร่วมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) และกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและมีเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สื่อสารแนวคิด เป้าหมาย และทิศทางของ

วิสัยทัศน์อย่างชัดเจนกับครูและบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ใช้ทักษะการพูดและการเขียนในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ใช้ภาษาท่าทางและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า กำกับ ติดตาม และส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ประชุมชี้แจง หรือสื่อสารแนวทางการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และสร้างแรงจูงใจและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ

เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.60	0.48	มากที่สุด
	2.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์	4.67	0.48	มากที่สุด
	2.1.1 คิดริเริ่ม แนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
	2.1.2 ใช้เทคนิควิธีคิด ที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจ	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1.4	แสดงความคิด หรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1.5	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1.6	พัฒนาแนวคิด ไปสู่การสร้างสรรควิธีการหรือ รูปแบบการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์ ต่อโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์		4.66	0.48	มากที่สุด
2.2.1	สื่อสาร ความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่ ของตนเองกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.2	เปิดใจรับฟัง ความคิดเห็น มุมมองใหม่ และข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.3	เคารพและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน โดยเปิด ใจยอมรับและตอบสนองต่อความคิดเห็น ที่สอดคล้องหรือแตกต่างอย่างเหมาะสม	4.40	0.55	มาก
2.2.4	ร่วมมือ กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนา แนวคิด วิธีการทำงาน และผลสำเร็จของงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.6	ปรับใช้ แนวคิดหรือวิธีการใหม่ให้สอดคล้อง กับบริบทและความต้องการของโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2.7	นำข้อผิดพลาดและผลสำเร็จ จากการทำงาน ร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนาและ สร้างนวัตกรรมของโรงเรียน	4.40	0.55	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	2.3 การนำนวัตกรรมไปใช้	4.67	0.48	มากที่สุด
2.3.1	วางแผน การนำความคิดสร้างสรรค์ไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงในโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3.2	ลงมือปฏิบัติ เพื่อนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนางานของโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3.3	ส่งเสริม ให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3.4	ประยุกต์ใช้ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทปัญหา และความต้องการของโรงเรียน	4.40	0.55	มาก
2.3.5	ติดตามผล การใช้นวัตกรรมเพื่อตรวจสอบประโยชน์และความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3.6	ปรับปรุง นวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

พัฒนาแนวคิดไปสู่การสร้างสรรค์วิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) คิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจ $\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) แสดงความคิดหรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน $\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

2. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาแนวคิด วิธีการทำงาน และผลสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ปรับใช้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) สื่อสารความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่ของตนเองกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) เปิดใจรับฟังความคิดเห็น มุมมองใหม่ และข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ร่วมมือกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) เคารพและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน โดยเปิดใจยอมรับและตอบสนองต่อความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือแตกต่างอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55) และนำข้อผิดพลาดและผลสำเร็จจากการทำงานร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

3. ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ปรับปรุงนวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) วางแผนการนำความคิดสร้างสรรค์ไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงในโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ลงมือปฏิบัติเพื่อนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนางานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ติดตามผลการใช้นวัตกรรมเพื่อตรวจสอบประโยชน์และความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

ตาราง 21 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	การทำงานเป็นทีม		4.67	0.47	มากที่สุด
	3.1 การบริหารจัดการในทีม		4.80	0.41	มากที่สุด
	3.1.1	วางแผน การทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และ ผู้รับผิดชอบชัดเจน	4.40	0.55	มาก
	3.1.2	จัดระบบ การดำเนินงานของทีมให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและเป้าหมายที่กำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.1.3	ส่งเสริม ให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด
	3.1.4	กำกับติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.1.5	ปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมให้มี ประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.2 คุณลักษณะของผู้นำ		4.64	0.49	มากที่สุด
	3.2.1	โน้มน้าวและจูงใจ บุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.2.2	ชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากร ดำเนินงานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จ	4.40	0.55	มาก
3.2.3	สร้างอิทธิพลเชิงบวก ต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2.4	ริเริ่มและแก้ไขปัญหา ด้วยแนวทางหรือวิธีการ ใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
3.2.5	ปรับตัวและพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่น ให้บุคลากรร่วม	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 ความไว้วางใจในการทำงาน		4.60	0.50	มากที่สุด
3.3.1	สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความ ไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3.2	เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	4.40	0.55	มาก
3.3.3	มอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมแสดง ความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3.4	ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริม การทำงานอย่างรับผิดชอบ	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3.5	ส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และ ความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการในทีม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า จักระบบการดำเนินงานของทีมให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) กำกับติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนา ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และวางแผนการทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

2. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า โหม่งน้ำวและจูงใจบุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) สร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ริเริ่มและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรดำเนินงานได้ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.45)

3. ด้านความไว้วางใจในการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการทำงานอย่างรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) มอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมแสดงความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ส่งเสริมความ

เมตตา ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.60, S.D. = 0.55) และเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.40, S.D. = 0.55)

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.74	0.44	มากที่สุด
	4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ	4.70	0.47	มากที่สุด
	4.1.1 วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และ บริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ความร่วมมือ	4.80	0.45	มากที่สุด
	4.1.2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและ แนวทางความร่วมมือ	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.1.3 กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนว ปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา โรงเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.1.4 สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท และความรับผิดชอบของสมาชิก เครือข่าย	4.80	0.45	มากที่สุด
	4.2 การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	4.72	0.46	มากที่สุด
	4.2.1 ติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กร ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.55	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.2.2	ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2.3	ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมายที่กำหนด	4.40	0.55	มาก
4.2.4	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับองค์กรหน่วยงาน และชุมชน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2.5	ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ		4.72	0.46	มากที่สุด
4.3.1	วางแผนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายโดยกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนอย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3.2	ประสานงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายตามภารกิจและศักยภาพ	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3.3	ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3.4	เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3.5	ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการประสานเครือข่ายความร่วมมือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับองค์กร หน่วยงาน และชุมชน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55) และประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

2. ด้านการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) วางแผนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ประสานงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายตามภารกิจและศักยภาพ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท และความรับผิดชอบของสมาชิกเครือข่าย ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

ตาราง 23 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	ความเหมาะสม		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5	การมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.67	0.47	มากที่สุด
	5.1 การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.72	0.46	มากที่สุด
	5.1.1 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน	4.40	0.55	มากที่สุด
	5.1.2 มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด
	5.1.3 ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจตรงกัน	4.40	0.55	มากที่สุด
	5.1.4 กำหนดมาตรฐานและระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.1.5 ติดตามและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด
	5.2 ความตั้งใจในการทำงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
	5.2.1 ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.2.2 ทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.40	0.55	มาก
	5.2.3 อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.2.4 แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ความเหมาะสม		
			$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.2.5	ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน		4.60	0.55	มากที่สุด
5.3	ความรับผิดชอบ		4.68	0.48	มากที่สุด
5.3.1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย		4.60	0.55	มากที่สุด
5.3.2	อุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียน และสังคม		4.60	0.55	มากที่สุด
5.3.3	ดูแลและให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม		4.80	0.45	มากที่สุด
5.3.4	จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพร้อมในการปฏิบัติงาน		4.60	0.55	มากที่สุด
5.3.5	ติดตาม กำกับ และผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้		4.80	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคลากร ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) ติดตามและให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 5.00$, S.D. = 0.00) กำหนดมาตรฐานและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อใช้

เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55) และชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจตรงกัน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

2. ด้านความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ดูแลและให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ติดตาม กำกับ และผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) อุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียน และสังคม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55)

3. ด้านความตั้งใจในการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.45) ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.55) และทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังตาราง 24-30

**2.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	183	48.16
หญิง	197	51.84
รวม	380	100
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน	190	50
ครู	190	50
รวม	380	100

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 380 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 51.84 และเพศชาย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 48.16 ส่วนสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นครู จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวม

องค์ประกอบ	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.09	0.70	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์	4.13	0.71	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.05	0.72	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.09	0.77	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.10	0.73	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด
2.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์	4.05	0.75	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
2.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.77	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
2.3 การนำนวัตกรรมไปใช้	4.06	0.77	มาก	4.69	0.49	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นทีม	4.18	0.75	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด
3.1 การบริหารจัดการในทีม	4.12	0.78	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
3.2 คุณลักษณะของผู้นำ	4.18	0.77	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
3.3 การไว้วางใจในการทำงาน	4.24	0.78	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.12	0.76	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด
4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ	4.13	0.76	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
4.2 การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	4.11	0.79	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน(D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
4.3 การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ	4.12	0.80	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด
5. การมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.20	0.73	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
5.1 การกำหนดบทบาทและ การมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.15	0.76	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
5.2 ความตั้งใจในการทำงาน	4.20	0.77	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
5.3 ความรับผิดชอบ	4.25	0.77	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
รวม	4.14	0.70	มาก	4.71	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.75) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.76) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.73) และการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ การมุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.46) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.46) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.47) และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายองค์ประกอบ
 ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.13	0.71	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบท ของโรงเรียน	4.08	0.77	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทาง ของโรงเรียน	4.08	0.78	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครู และบุคลากรแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดใหม่ และมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.27	0.80	มาก	4.75	0.51	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนด เป้าหมายร่วมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจ และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน	4.10	0.79	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.05	0.72	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด
2.1 เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อ ดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน	4.04	0.79	มาก	4.67	0.54	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.12	0.80	มาก	4.71	0.51	มากที่สุด
2.3 เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.01	0.78	มาก	4.68	0.53	มากที่สุด
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.09	0.77	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
3.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.81	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.11	0.82	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อการเปลี่ยนแปลง	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลนำข้อมูล ย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนางาน	4.11	0.80	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด
รวม	4.09	0.70	มาก	4.71	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.77) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดใหม่ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.78)

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.78)

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อยอด

การพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีงผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.81)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านพบว่า

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดใหม่ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายรวมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจและทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.55)

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54)

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศติดตาม และประเมินผล เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานและต่อยอดการพัฒนา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีงผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.52) และผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุมสร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.52)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
 การของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายองค์ประกอบ
 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	4.05	0.75	มาก	4.68	0.48	มากที่สุด
1.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิด ริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ โรงเรียน	4.02	0.82	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิค วิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน	4.03	0.83	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด
1.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุน ข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและ ตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน	4.08	0.83	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิด หรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน	4.07	0.79	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของ ตนเองไปสู่แนวทางหรือรูปแบบ การบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน	4.10	0.77	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.77	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน	4.12	0.81	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดใจรับฟังความคิดเห็น มุมมองใหม่ และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน	4.19	0.85	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาพิจารณาในการพัฒนางานของโรงเรียน	4.21	0.82	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.22	0.82	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนนำผลสำเร็จและข้อผิดพลาดจากการทำงานร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนางานหรือนวัตกรรมของโรงเรียน	4.16	0.79	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
3. การนำนวัตกรรมไปใช้	4.06	0.77	มาก	4.69	0.49	มากที่สุด
3.1 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	4.08	0.78	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด
3.2 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	3.99	0.82	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน	4.01	0.82	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.12	0.83	มาก	4.71	0.53	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง	4.12	0.82	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด
รวม	4.10	0.73	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ การนำนวัตกรรมไปใช้ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.77) และการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.75) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของตนเองไปสู่แนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.82)

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.81)

ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน มีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.82)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ การนำนวัตกรรมไปใช้ ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.49) และการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วม สนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของ

ผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.69, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียน คิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.53) และผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลาย ในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.53)

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.51) ผู้บริหารโรงเรียนนำผลสำเร็จและข้อผิดพลาดจากการทำงานร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนางานหรือนวัตกรรมของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาพิจารณาในการพัฒนางานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.52)

ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากร ตามความถนัดและความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.57)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายองค์ประกอบ ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การบริหารจัดการในทีม	4.12	0.78	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการทำงานของทีม โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.08	0.81	มาก	4.70	0.56	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลา และทรัพยากรร่วมกับทีมงานอย่าง เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเกิด ความคุ้มค่า	4.07	0.82	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด
1.3 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหาร โรงเรียนในการส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงาน ร่วมกันของครู	4.16	0.83	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด
1.4 เครือข่ายร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.18	0.85	มาก	4.74	0.52	มากที่สุด
2. คุณลักษณะของผู้นำ	4.18	0.77	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวและจูง ใจบุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายของโรงเรียน	4.15	0.83	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะ ทางการปฏิบัติงานให้บุคลากร ดำเนินงานได้ถูกต้อง และสอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.81	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด
2.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการ สนับสนุนแนวทางการทำงานของ โรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนด	4.22	0.81	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
2.4 เครือข่ายร่วมเสนอแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.22	0.80	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด
3. การไว้วางใจในการทำงาน	4.24	0.78	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน	4.21	0.81	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	4.26	0.83	มาก	4.74	0.53	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร	4.25	0.82	มาก	4.72	0.52	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน	4.25	0.79	มาก	4.74	.052	มากที่สุด
รวม	4.18	0.75	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การไว้วางใจในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ คุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.77)

และการบริหารจัดการในทีม ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.78) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการบริหารจัดการในทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เครือข่ายร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาและทรัพยากรร่วมกับทีมงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.82)

ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายร่วมเสนอแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรดำเนินงานได้ถูกต้อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.81)

ด้านการไว้วางใจในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.81)

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ การบริหารจัดการในทีม ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.50) และการไว้วางใจในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.48) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการบริหารจัดการในทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการทำงานของทีม โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.56)

ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายร่วมเสนอแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวและจูงใจบุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.53)

ด้านการไว้วางใจในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.52)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ด้านการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ	4.13	0.76	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ	4.14	0.80	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางความร่วมมือ	4.18	0.78	มาก	4.71	0.51	มากที่สุด
1.3 เครือข่ายร่วมกำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน	4.07	0.87	มาก	4.70	0.53	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1.4 เครือข่ายมีความเข้าใจร่วม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท และ ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ร่วมกับโรงเรียน	4.15	0.80	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด
2. การประสานเครือข่ายความ ร่วมมือ	4.11	0.79	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
2.1 เครือข่ายติดต่อสื่อสารและ ประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม เป้าหมาย	4.12	0.82	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจง วัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทาง ดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน	4.11	0.81	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียน	4.09	0.85	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด
2.4 เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริม การทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม เป้าหมายที่กำหนด	4.12	0.81	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	สภาพ ปัจจุบัน (D)		แปล ผล	สภาพ ที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
3. การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ	4.12	0.80	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนวางแผน การดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และ แนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	4.12	0.81	มาก	4.68	0.57	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนประสานงาน และแบ่งบทบาทหน้าที่ของเครือข่าย ให้สอดคล้องกับภารกิจและศักยภาพ	4.09	0.82	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด
3.3 เครือข่ายร่วมจัดกิจกรรมและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนตาม เป้าหมายที่กำหนด	4.13	0.83	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด
3.4 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ติดตาม และพัฒนาการดำเนินงานของ โรงเรียน	4.16	0.81	มาก	4.70	0.55	มากที่สุด
รวม	4.12	0.76	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 29 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.13, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ
การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 0.80) และการประสานเครือข่าย
ความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.81) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางความร่วมมือ ($\bar{X}=4.18$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายร่วมกำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}= 4.07$, S.D. = 0.87)

ด้านการประสานเครือข่ายความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}= 4.09$, S.D. = 0.85)

ด้านการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ติดตาม และพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}=4.16$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนประสานงาน และแบ่งบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายให้สอดคล้องกับภารกิจและศักยภาพ ($\bar{X}=4.09$, S.D. = 0.82)

สภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ($\bar{X}= 4.70$, S.D. = 0.48) การประสานเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.48) และการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางความร่วมมือ ($\bar{X}=4.71$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อนำมา กำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ($\bar{X}=4.69$, S.D. = 0.51)

ด้านการประสานเครือข่ายความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายติดต่อ สื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.73$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการ

ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{x}$ =4.69, S.D. = 0.54)

ด้านการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายร่วมจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x}$ =4.71, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ =4.68, S.D. = 0.57)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำแนกเป็นรายองค์ประกอบด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ

ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.15	0.76	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน	4.12	0.80	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคลากร	4.14	0.78	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
1.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกับโรงเรียน	4.15	0.80	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด
1.4 เครือข่ายรับทราบวัตถุประสงค์เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.16	0.80	มาก	4.71	0.52	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

ด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ	สภาพปัจจุบัน (D)		แปลผล	สภาพที่คาดหวัง (I)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1.5 เครือข่ายร่วมติดตามและให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	4.20	0.81	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
2. ความตั้งใจในการทำงาน	4.20	0.77	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.20	0.79	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนทุ่มเทเวลาความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.21	0.80	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
2.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.81	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด
3. ความรับผิดชอบ	4.25	0.77	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.80	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนดูแล สนับสนุน และให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม	4.25	0.82	มาก	4.71	0.56	มากที่สุด
3.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.27	0.80	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
รวม	4.20	0.73	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมุ่งความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความ
รับผิดชอบ ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ความตั้งใจในการทำงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D.
= 0.77) และการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.76)
ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ เครือข่ายร่วมติดตามและให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ
เป้าหมาย ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนด
หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน
($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.80)

ด้านความตั้งใจในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนทุ่มเท
เวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}=4.21$,
S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนและ
ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.81)

ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนและ
ติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.80)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงจัง มีวินัย และ
รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.80)

สภาพที่คาดหวังของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมุ่งความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$,
S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนด
บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.72$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ความตั้งใจ
ในการทำงาน ($\bar{X}=4.72$, S.D. = 0.49) และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.72$, S.D. = 0.50)
ตามลำดับเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ
เครือข่ายร่วมติดตามและให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ
เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.73$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร

โรงเรียนกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.70, S.D. = 0.52)

ด้านความตั้งใจในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เครือข่ายมีส่วนร่วม สนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ =4.72, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.71, S.D. = 0.50)

ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ =4.73, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนดูแล สนับสนุน และให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม ($\bar{X}$ =4.71, S.D. = 0.56)

2.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้วยการวิเคราะห์ค่า $PNI_{modified}$ เพื่อจัดลำดับองค์ประกอบที่ควรนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ดังแสดงในตาราง 31-35

ตาราง 31 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ภาพรวม

องค์ประกอบหลัก	$PNI_{modified}$	เปรียบเทียบกับค่า $PNI_{modified}$ รวม 0.1377	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	01.505	สูงกว่า	1
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	0.1454	สูงกว่า	2
3. การทำงานเป็นทีม	0.1305	ต่ำกว่า	4
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	0.1399	สูงกว่า	3
5. การมุ่งสู่ความสำเร็จ	0.1228	ต่ำกว่า	5
รวม	0.1377		

จากตาราง 31 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.1377 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.1505$) รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.1454$) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.1399$) การทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.1305$) และการมุ่งสู่ความสำเร็จ ($PNI_{modified} = 0.1228$) ตามลำดับ ผลการจัดลำดับดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าความต้องการจำเป็นโดยรวม มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน มาพิจารณาเป็นรายข้อ เพื่อคัดเลือกประเด็นสำคัญที่มีความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 การคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

องค์ประกอบ	$PNI_{modified}$	เปรียบเทียบกับค่า $PNI_{modified}$ องค์ประกอบหลัก	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	0.1505		
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์	0.1412	ต่ำกว่า	3
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	0.1560	สูงกว่า	1
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.1545	สูงกว่า	2
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	0.1454		
2.1 การคิดอย่างสร้างสรรค์	0.1547	สูงกว่า	1
2.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	0.1276	ต่ำกว่า	3
2.3 การนำนวัตกรรมไปใช้	0.1546	สูงกว่า	2
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	0.1399		
3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ	0.1370	ต่ำกว่า	3
3.2 การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	0.1440	สูงกว่า	1
3.3 การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ	0.1387	ต่ำกว่า	2

จากตาราง 32 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($PNI_{modified} = 0.1560$) รองลงมา คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.1545$) และการสร้างวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.1412$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า $PNI_{modified}$ ของด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของด้านนี้ คือ 1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.1547$) รองลงมา คือ การนำนวัตกรรมไปใช้ ($PNI_{modified} = 0.1546$) และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.1276$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า $PNI_{modified}$ ของด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของด้านนี้ คือ 1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ และ 2) การนำนวัตกรรมไปใช้

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ องค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การประสานเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.1440$) รองลงมาคือการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.1387$) และการกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.1370$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่า $PNI_{modified}$ ของด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของด้านนี้ คือ การประสานเครือข่ายความร่วมมือ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคัดเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน รวมจำนวน 5 ประเด็น คือ 1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 3) การคิดอย่างสร้างสรรค์ 4) การนำนวัตกรรมไปใช้ และ 5) การประสานเครือข่ายความร่วมมือ มาพิจารณาในระดับพฤติกรรมบ่งชี้ และจัดลำดับตามค่าความต้องการจำเป็น ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

ตาราง 33 การเปรียบเทียบค่าความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้กับค่าความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบย่อย ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	PNI _{modified}	กลุ่ม
1. การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	0.1560	
1.1 เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน	0.1559	กลุ่มต่ำ
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.1432	กลุ่มต่ำ
1.3 เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	0.1671	กลุ่มสูง
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.1545	
2.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีผลสัมฤทธิ์	0.1601	กลุ่มสูง
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0.1460	กลุ่มต่ำ
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผล นำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนา	0.1533	กลุ่มต่ำ

จากตาราง 33 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณา พฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1560$) พฤติกรรมบ่งชี้ ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1671$) รองลงมาคือ เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อ ดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1559$) และ ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่าง กระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้และความ เข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.1432$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการจัดกลุ่ม พบว่า พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มสูง คือ เครือข่ายมีบทบาทใน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของ โรงเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำ คือ 1) เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมผ่านสื่อดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ โรงเรียน และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1545$) พฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าความ ต้องการจำเป็นสูงสุด คือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.1601$) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลนำข้อมูลย้อนกลับ มาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนางาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1533$) และผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.1460$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการจัดกลุ่ม พบว่า พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มสูง คือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำ คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

นำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อ ยอดการพัฒนางาน และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ แนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้กับค่าความต้องการจำเป็นรายข้อ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	PNI _{modified}	กลุ่ม
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	0.1547	
1.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน	0.1617	กลุ่มสูง
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาางานของโรงเรียน	0.1588	กลุ่มสูง
1.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน	0.1495	กลุ่มต่ำ
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน	0.1523	กลุ่มต่ำ
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของตนเองไปสู่แนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน	0.1439	กลุ่มต่ำ
2. การนำนวัตกรรมไปใช้	0.1546	
2.1 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	0.1495	กลุ่มต่ำ
2.2 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	0.1754	กลุ่มสูง
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน	0.1621	กลุ่มสูง

ตาราง 34 (ต่อ)

ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	$PNI_{modified}$	กลุ่ม
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.1432	กลุ่มต่ำ
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง	0.1408	กลุ่มต่ำ

จากตาราง 34 พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เมื่อพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.1547$) พฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1617$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1588$) ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.1523$) เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1495$) และผู้บริหารโรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของตนเองไปสู่แนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1439$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการจัดกลุ่ม พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มสูง คือ 1) เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน และ 1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำ คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน 2) เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของตนเองไปสู่แนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน

ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้ ($PNI_{modified}=0.1546$) พฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ($PNI_{modified}=0.1754$) ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน ($PNI_{modified}=0.1621$) เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ($PNI_{modified}=0.1495$) ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงาน และมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}=0.1432$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified}=0.1408$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการจัดกลุ่ม พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มสูง คือ 1) เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำ คือ 1) เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าความต้องการจำเป็นของพฤติกรรมบ่งชี้กับค่าความต้องการจำเป็นรายชื่อ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	$PNI_{modified}$	กลุ่ม
2. การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	0.1440	
2.1 เครือข่ายติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย	0.1478	กลุ่มสูง
2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน	0.1423	กลุ่มต่ำ

ตาราง 35 (ต่อ)

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	$PNI_{modified}$	กลุ่ม
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน	0.1472	กลุ่มสูง
2.4 เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด	0.1395	กลุ่มต่ำ

จากตาราง 35 พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการประสานเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.1440$) พฤติกรรมบ่งชี้ที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ เครือข่ายติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.1478$) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.1472$) ผู้บริหารโรงเรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน ($PNI_{modified} = 0.1423$) และเครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.1395$) เมื่อพิจารณาการจัดกลุ่ม พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มสูง คือ 1) เครือข่ายติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย และ 2) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ที่อยู่ในกลุ่มต่ำ คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน และ 2) เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

**ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

**3.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ดังตาราง 36–38

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	ผลการ จัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
1. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	0.1560					
1.1 เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน	0.1559	กลุ่มต่ำ			✓	

ตาราง 36 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการ เปลี่ยนแปลง	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	การ จัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	0.1432	กลุ่มต่ำ	✓			
1.3 เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	0.1671	กลุ่มสูง				✓
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.1545					
2.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่องตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.1601	กลุ่มสูง				✓
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0.1460	กลุ่มต่ำ	✓			

ตาราง 36 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นด้านการมี วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	การ จัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลนำข้อมูล ย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนางาน	0.1533	กลุ่มต่ำ	✓			

จากตาราง 36 พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถจำแนกเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่า PNI_{modified} ของพฤติกรรมบ่งชี้เปรียบเทียบกับค่า PNI_{modified} ของรายด้าน ดังนี้

ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์

จุดแข็ง

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

จุดอ่อน -

โอกาส

1.1 เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อดิจิทัล ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน

อุปสรรค

1.3 เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จุดแข็ง

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการประชุม สร้างความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศ ติดตาม และประเมินผลนำข้อมูลย้อนกลับ มาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนางาน

จุดอ่อน –

โอกาส –

อุปสรรค

2.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีผลสัมฤทธิ์

ตาราง 37 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	การจัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	0.1547					
1.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการ คิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการโรงเรียน	0.1617	กลุ่มสูง				✓
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิค วิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ ปัญหาและพัฒนาางานของโรงเรียน	0.1588	กลุ่มสูง		✓		
1.3 เครือข่ายมีส่วนร่วม สนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการ วิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการ คิดและตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียน	0.1495	กลุ่มต่ำ			✓	

ตาราง 37 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	การ จัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอ แนวคิดหรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่าง ชัดเจน	0.1523	กลุ่มต่ำ	✓			
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของ ตนเองไปสู่แนวทางหรือรูปแบบ การบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน	0.1439	กลุ่มต่ำ	✓			
2. การนำนวัตกรรมไปใช้	0.1546					
2.1 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหาร โรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้ พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน	0.1495	กลุ่มต่ำ			✓	
2.2 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหาร โรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทาง การศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการ เรียนการสอนของครู	0.1754	สูง				✓
2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหาร จัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนา โรงเรียน	0.1621	สูง		✓		

ตาราง 37 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	การ จัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
2.4 ผู้บริหารโรงเรียน ประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัด ระบบงานและมอบหมาย ภาระหน้าที่ของครูและบุคลากร ตามความถนัดและความรับผิดชอบ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	0.1432	กลุ่มต่ำ	✓			
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง	0.1408	กลุ่มต่ำ	✓			

จากตาราง 37 พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านความคิดสร้างสรรค์และ
นวัตกรรม สามารถจำแนกเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจาก
ค่า PNI_{modified} ของพฤติกรรมบ่งชี้เปรียบเทียบกับค่า PNI_{modified} ของรายด้าน ดังนี้

ด้านการคิดอย่างสร้างสรรค์

จุดแข็ง

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร
และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของตนเอง
ไปสู่แนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน

จุดอ่อน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์
ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน

โอกาส

1.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน

อุปสรรค

1.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน

ด้านการนำนวัตกรรมไปใช้

จุดแข็ง

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและ มอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล การนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจน เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน

โอกาส

2.1 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้ พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน

อุปสรรค

2.2 เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

ตาราง 38 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้าง
เครือข่ายความร่วมมือ

ความต้องการจำเป็นด้านการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ	ผลการวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม			
	PNI _{modified}	ผลการ จัดกลุ่ม	ภายใน		ภายนอก	
			S	W	O	T
1. การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	0.1440					
1.1 เครือข่ายติดต่อสื่อสารและ ประสานงานกับโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานตามเป้าหมาย	0.1478	กลุ่มสูง				✓
1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ชี้แจง วัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทาง การดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ ตรงกัน	0.1423	กลุ่มต่ำ	✓			
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียน	0.1472	กลุ่มสูง		✓		
1.4 เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริม การทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนด	0.1395	กลุ่มต่ำ			✓	

จากตาราง 38 พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านการสร้างเครือข่ายความ
ร่วมมือ ในองค์ประกอบย่อยการประสานเครือข่ายความร่วมมือ สามารถจำแนกเป็นจุด

แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาจากค่า $PNI_{modified}$ ของพฤติกรรมบ่งชี้
เปรียบเทียบกับค่า $PNI_{modified}$ ของรายด้าน ดังนี้

ด้านการประสานเครือข่ายความร่วมมือ

จุดแข็ง

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการ
ดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน

จุดอ่อน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร
และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

โอกาส

1.4 เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน
เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

อุปสรรค

1.1 เครือข่ายติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย

**3.2 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพ
แวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อม
ภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็กโดย ดังตาราง 39-41

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อม
ภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

SWOT ด้าน	จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
1. การเผยแพร่ วิสัยทัศน์	2.2 ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ทักษะ การสื่อสารทั้ง วัจนภาษา และอวัจนภาษา ได้อย่างกระชับ ชัดเจน ตรงตาม วัตถุประสงค์ และมีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี เพื่อ สร้างการรับรู้ และความเข้าใจ แก่บุคลากรใน สถานศึกษาและผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง		2.1 เครือข่าย มีส่วนสนับสนุน การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม ผ่านสื่อดิจิทัล ในการเผยแพร่ วิสัยทัศน์และ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของ โรงเรียน	2.3 เครือข่าย มีบทบาทในการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ของ โรงเรียน
2. การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์	3.2 ผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มี การประชุม สร้าง ความเข้าใจ สื่อสารให้ครูและ ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทราบ แนวทาง ปฏิบัติงานที่ ชัดเจน			3.1 เครือข่าย มีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานกับ โรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง ตาม แผนพัฒนา การศึกษาและ แผนปฏิบัติการ ประจำปีที่มีมุ่ง ผลสัมฤทธิ์

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้าน \ SWOT	จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.3 ผู้บริหารโรงเรียนนิเทศติดตาม และประเมินผลนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงาน และต่อยอดการพัฒนา			

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ด้าน \ SWOT	จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน	1.2 ผู้บริหารโรงเรียนใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน	1.3 เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูลความรู้ และผลการวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน	1.1 เครือข่ายมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน

ตาราง 40 (ต่อ)

SWOT ด้าน	จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
1. การคิดอย่าง สร้างสรรค์	1.5 ผู้บริหาร โรงเรียนประเมิน ปรับปรุง และ พัฒนาแนวคิด ของตนเองไปสู่ แนวทางหรือ รูปแบบการ บริหารที่ เหมาะสมกับ โรงเรียน			
3. การนำ นวัตกรรมไปใช้	3.4 ผู้บริหาร โรงเรียนประยุกต์ ใช้นวัตกรรมใน การจัดระบบงาน และมอบหมาย ภาระหน้าที่ของ ครูและบุคลากร ตามความถนัด และความรับผิดชอบ ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน 3.5 ผู้บริหาร โรงเรียนมีการ ติดตาม ประเมินผล และ สะท้อนผลการนำ นวัตกรรมมาใช้ อย่างต่อเนื่อง	3.3 ผู้บริหาร โรงเรียน ประยุกต์ใช้ นวัตกรรมในการ บริหารจัดการจน เกิดผลลัพธ์เชิง ประจักษ์ และเป็น แบบอย่างที่ดีใน การพัฒนา โรงเรียน	3.1 เครือข่าย สนับสนุน ผู้บริหารโรงเรียน ในการนำ นวัตกรรมไปใช้ พัฒนาการ ดำเนินงานของ โรงเรียน	3.2 เครือข่าย สนับสนุน ผู้บริหารโรงเรียน ในการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำ นวัตกรรมทาง การศึกษาไปใช้ พัฒนา การ จัดการเรียน การสอนของครู

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดย ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

SWOT ด้าน	จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
3. การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	2.2 ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน	2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานองค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน	2.4 เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด	2.1 เครือข่ายติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย

3.3 การร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังตาราง 42-45

ตาราง 42 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
1. การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO)</p> <p>1. เครือข่ายมีส่วนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านสื่อดิจิทัลในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียน เป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ชัดเจน ตรงประเด็น และสร้าง</p>

ตาราง 42 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
	<p>ความเข้าใจแก่บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้(S_{2.2}O_{2.1})</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค (ST)</p> <p>2. เครือข่ายมีบทบาทในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน (S_{2.2}T_{2.3})</p> <p>จุดอ่อน – โอกาส (WO) –</p> <p>จุดอ่อน – อุปสรรค (WT) –</p>
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO) –</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค (ST)</p> <p>1. เครือข่ายขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการประชุม สร้างความเข้าใจ และการสื่อสารแนวทางปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้ครูและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ (S_{3.2}T_{3.1})</p> <p>2. เครือข่ายขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นอุปสรรคต่อการใช้จุดแข็งด้านการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการนำข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน (S_{3.3}T_{3.1})</p> <p>จุดอ่อน – โอกาส (WO) –</p> <p>จุดอ่อน – อุปสรรค (WT) –</p>

จากตาราง 42 การวิเคราะห์ TOWS Matrix ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยจำแนกกลยุทธ์ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ดังนี้

ด้านองค์ประกอบย่อย การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

1. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลร่วมกับเครือข่ายในการสื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

2. พัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมกับเครือข่าย โดยใช้การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกหลัก

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) –

กลยุทธ์เชิงรับ (WT) –

ด้านองค์ประกอบย่อย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กลยุทธ์เชิงรุก (SO) –

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

1. พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน โดยใช้การสื่อสาร การนิเทศ ติดตาม และการใช้ข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารโรงเรียน

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) –

กลยุทธ์เชิงรับ (WT) –

ตาราง 43 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	จุดแข็ง – โอกาส (SO) 1. เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิด

ตาราง 43 (ต่อ)

ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
	และตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน เป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน ($S_{1.4} O_{1.3}$)
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	<p>2. เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนไปสู่แนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียน ($S_{1.5} O_{1.3}$)</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค (ST)</p> <p>3. เครือข่ายขาดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการเสนอแนวคิดหรือแนวทางใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง($S_{1.4} T_{1.1}$)</p> <p>4. เครือข่ายขาดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ($S_{1.5} T_{1.1}$)</p> <p>จุดอ่อน – โอกาส (WO)</p> <p>5. เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์ เป็นโอกาสในการลดจุดอ่อนด้านการใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายของผู้บริหารโรงเรียนในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียน ($W_{1.2} O_{1.3}$)</p>

ตาราง 43 (ต่อ)

ด้านความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
1. การคิดอย่างสร้างสรรค์	<p>จุดอ่อน – อุปสรรค (WT)</p> <p>6. เครือข่ายขาดการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขจุดอ่อนด้านการใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนางานของผู้บริหารโรงเรียน (W_{1.2} T_{1.1})</p>
2. การนำนวัตกรรมไปใช้	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO)</p> <p>1. เครือข่ายสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน (S_{3.4} O_{3.1})</p> <p>2. เครือข่ายสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้ของผู้บริหารโรงเรียน (S_{3.5} O_{3.1})</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค (ST)</p> <p>3. เครือข่ายขาดการสนับสนุนด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และการนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (S_{3.5} T_{3.2})</p>

ตาราง 43 (ต่อ)

ด้านความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
2. การนำนวัตกรรมไปใช้	<p>จุดอ่อน – โอกาส (WO)</p> <p>4. เครือข่ายสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นโอกาสต่อการแก้ไขจุดอ่อนด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของผู้บริหารโรงเรียน ($W_{3.3} O_{3.1}$)</p> <p>จุดอ่อน – อุปสรรค (WT)</p> <p>5. เครือข่ายขาดการสนับสนุนด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และการนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขจุดอ่อนด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของผู้บริหารโรงเรียน ($W_{3.3} T_{3.2}$)</p>

จากตาราง 43 การวิเคราะห์ TOWS Matrix ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยจำแนกกลยุทธ์ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ดังนี้

ด้านองค์ประกอบย่อย การคิดสร้างสรรค์

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

1. ส่งเสริมการใช้ข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์จากเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการเสนอแนวคิดใหม่และการพัฒนาแนวทางบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

2. ส่งเสริมบทบาทเครือข่ายในการร่วมคิดริเริ่มแนวทางใหม่ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

3. พัฒนาทักษะการใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์จากเครือข่าย

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)

4. ลดข้อจำกัดด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน

ด้านองค์ประกอบย่อย การนำนวัตกรรมไปใช้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

1. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน การมอบหมายงาน และการติดตามประเมินผล โดยอาศัยการสนับสนุนจากเครือข่าย

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

2. พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และสะท้อนผล การใช้นวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

3. สนับสนุนการใช้นวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)

4. ลดข้อจำกัดในการใช้นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยเสริมบทบาทเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 44 การวิเคราะห์ TOWS Matrix การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ด้านการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	การวิเคราะห์ TOWS Matrix
การประสานเครือข่ายความร่วมมือ	<p>จุดแข็ง – โอกาส (SO)</p> <p>1. เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เป็นโอกาสต่อจุดแข็งด้านการชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกันของผู้บริหารโรงเรียน (S_{2.2} O_{2.4})</p> <p>จุดแข็ง – อุปสรรค (ST)</p> <p>2. เครือข่ายขาดการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียน เป็นอุปสรรคต่อจุดแข็งด้านการชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกันของผู้บริหารโรงเรียน (S_{2.2} T_{2.1})</p> <p>จุดอ่อน – โอกาส (WO)</p> <p>3. เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เป็นโอกาสต่อการแก้ไขจุดอ่อนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานองค์กร และชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน (W_{2.3} O_{2.4})</p> <p>จุดอ่อน – อุปสรรค (WT)</p> <p>4. เครือข่ายขาดการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียน เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขจุดอ่อนด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชนของผู้บริหารโรงเรียน (W_{2.3} T_{2.1})</p>

จากตาราง 44 การวิเคราะห์ TOWS Matrix ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในองค์ประกอบย่อยการประสานเครือข่ายความร่วมมือ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยจำแนกกลยุทธ์ออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)

ส่งเสริมการทำงานร่วมกับเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานของโรงเรียน

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

พัฒนาระบบประสานเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงาน ของโรงเรียน

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการทำงานร่วมกับโรงเรียน

กลยุทธ์เชิงรับ (WT)

ส่งเสริมการกำหนดบทบาท ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบในการทำงานร่วมกับ เครือข่าย เพื่อลดข้อจำกัดด้านความสัมพันธ์และการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน

ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ทางเลือกด้วย TOWS Matrix จำแนกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ผู้วิจัยนำประเด็นกลยุทธ์ที่มีสาระสอดคล้องกันในแต่ละด้านมากำหนดเป็นกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 44

ตาราง 45 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

คู่กลยุทธ์	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	กำหนดกลยุทธ์
SO	1. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลร่วมกับเครือข่ายในการสื่อสารวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	1. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล
	2. ส่งเสริมการใช้ข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์จากเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการเสนอแนวคิดใหม่และการพัฒนาแนวทางบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหารโรงเรียน
	3. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบงาน การมอบหมายงาน และการติดตามประเมินผล โดยอาศัยการสนับสนุนจากเครือข่าย	2. เสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
	4. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานของโรงเรียน	
ST	1. พัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมกับเครือข่าย โดยใช้การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลไกหลัก	4. ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน
	2. ส่งเสริมบทบาทเครือข่ายในการร่วมคิดริเริ่มแนวทางใหม่ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน	ประถมศึกษาขนาดเล็ก
	3. พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และสะท้อนผลการใช้นวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย	
	4. พัฒนาระบบประสานเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน	

ตาราง 45 (ต่อ)

คู่กลยุทธ์	การวิเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	กำหนดกลยุทธ์
WO	1. พัฒนาทักษะการใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายของผู้บริหารโรงเรียน โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์จากเครือข่าย	3. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารโรงเรียน
	2. สนับสนุนการใช้นวัตกรรมร่วมกับเครือข่าย เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์	
	3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการทำงานร่วมกับโรงเรียน	
WT	1. ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้การมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	5. ส่งเสริมระบบติดตามประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
	2. พัฒนาการใช้นวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่งเสริมบทบาทเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	
	3. ส่งเสริมการกำหนดบทบาท ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบร่วมกับเครือข่าย ลดปัญหาความสัมพันธ์และการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน	

3.4 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหาร โรงเรียนเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ยกร่างไว้มาตรวจสอบความเหมาะสม และประเด็นที่ควรปรับปรุง จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผลการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ พบว่า ได้กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารโรงเรียนเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ใช้นวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน และประสานเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษา

2. พันธกิจ

1. ส่งเสริมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้สามารถใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนการบริหารโรงเรียน
2. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ
4. สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมพลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. เสริมสร้างระบบการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารอย่างต่อเนื่อง

3. เป้าประสงค์

1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนากิจการโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ สร้างความเข้าใจร่วม การมีส่วนร่วม และทิศทางการพัฒนาแก่ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนางาน แก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการศึกษา
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายภาคีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อระดมทรัพยากร ความรู้ และพลังร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษามีระบบส่งเสริมสนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

4. วิธีดำเนินการ

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวิธีการดำเนินการหรือแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 46

ตาราง 46 กลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป้าประสงค์ที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก		
กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และ เครือข่ายในการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และพัฒนาการ บริหารโรงเรียน	โครงการ 1.1 พัฒนาความ สามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายเพื่อ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของ ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และ เครือข่าย แล้วกำหนดหลักสูตร หรือกิจกรรมพัฒนาให้สอดคล้อง กับบริบทโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาจัด กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารดำเนินการ ดังนี้	1. มีหลักสูตรหรือ กิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนด้านการใช้ เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ กิจกรรม 2. ผู้บริหารโรงเรียนเข้า ร่วมกิจกรรมพัฒนาไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80 3. ผู้บริหารโรงเรียนมี แผนขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ โดยใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย อย่างน้อย 1 แผน 4. ผู้บริหารโรงเรียนมี ช่องทางหรือสื่อดิจิทัลใน การสื่อสารวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน อย่างน้อย 2 ช่องทาง

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ปัญหา และความต้องการของ โรงเรียน</p> <p>2) กำหนดแนวทางใช้เทคโนโลยี และข้อมูลในการสื่อสารวิสัยทัศน์</p> <p>3) ออกแบบนวัตกรรมหรือวิธี บริหารงานที่เหมาะสมกับโรงเรียน</p> <p>4) ประสานเครือข่ายสนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียน</p> <p>5) จัดทำแผนขับเคลื่อน วิสัยทัศน์โดยใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา ติดตามผลการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายของ ผู้บริหารโรงเรียนในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหาร โรงเรียน</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษานำผล การติดตามมาปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมพัฒนา และแนวทาง สนับสนุนให้เหมาะกับบริบท โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหารโรงเรียน	โครงการ 2.1 เสริมสร้างทักษะการบูรณาการวิสัยทัศน์ คนงาน ทรัพยากร และบริบทของโรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะการบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ให้เชื่อมโยงกับบริบทและข้อจำกัดของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา จัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน เช่น ข้อมูลนักเรียน ครู งบประมาณ ทรัพยากร ผลสัมฤทธิ์ และผลการประเมินคุณภาพ 2) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	1. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนหรือแนวทางบริหารเชิงบูรณาการได้ ไม่น้อยกว่าคนละ 1 แผน 2. แผนหรือแนวทางบริหารเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไป 3. ผู้บริหารโรงเรียน มีผลการประเมินทักษะการวิเคราะห์บริบทและเชื่อมโยงงานบริหารอยู่ในระดับ มากขึ้นไป 4. ผู้บริหารโรงเรียน นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแนวทางบริหารของตนเองได้

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
	<p>3) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนบริหารเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และเครือข่ายความร่วมมือ นำเสนอร่างแผนต่อคณะทำงาน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาประเมินแนวทางบริหารเชิงบูรณาการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำ โดยพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้จริง</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการบริหารโรงเรียนให้มีความชัดเจนและใช้ได้จริง</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และ เครือข่ายในการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และพัฒนาการ บริหารโรงเรียน	โครงการ 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริงและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา วางแผนจัดกิจกรรม PLC ผู้บริหาร โรงเรียน การศึกษาดูงาน การถอด บทเรียน หรือการแลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติที่ดี 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษาจัด กิจกรรม PLC การโค้ช และการ ถอดบทเรียนการบริหารเชิงบูรณา การ ดังนี้ 1) จัดเวที PLC สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอ ปัญหาการบริหารจากสภาพจริง พร้อมแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียน 3) ผู้บริหารโรงเรียน แลกเปลี่ยน แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และ การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1. มีการจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือ PLC ผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. ผู้บริหารโรงเรียนเข้า ร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย 3. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอปัญหา แนว ทางแก้ไข หรือผลการ ดำเนินงานของตนเองได้ ไม่น้อยกว่า คนละ 1 เรื่อง 4. ผู้บริหารโรงเรียน มีบันทึกการเรียนรู้หรือ รายงานการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 ฉบับ 5. มีการโค้ช นิเทศ หรือติดตามการนำความรู้ ไปใช้ของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>4) จัดศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>5) จัดระบบโค้ชสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม</p> <p>6) ผู้บริหารโรงเรียนถอดบทเรียนและคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีด้านภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ติดตามผลการนำความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา สรุปบทเรียนและจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ สร้างความเข้าใจร่วม การมีส่วนร่วม และทิศทางการพัฒนาแก่ครู บุคลากร และ ผู้เกี่ยวข้อง		
กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง ความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์และ ขับเคลื่อนสู่การ ปฏิบัติ	โครงการ 2.1 พัฒนาทักษะการ สื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา วิเคราะห์ความสามารถด้านการ สื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน และกำหนดกิจกรรม พัฒนาทักษะการสื่อสารให้ เหมาะสม 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีทักษะ การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และเหมาะสม ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ จุดเน้นของโรงเรียนตนเอง 2) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาการ เขียนข้อความสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้กระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย	1. ผู้บริหารโรงเรียนเข้า ร่วมการพัฒนาทักษะ การสื่อสารไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำข้อความสื่อสาร วิสัยทัศน์ได้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 ชิ้นงาน 3. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ได้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 รูปแบบ 4. ผู้บริหารโรงเรียน มีผลการประเมินทักษะ การนำเสนอวิสัยทัศน์อยู่ ในระดับ มากขึ้นไป 5. ผู้บริหารโรงเรียนนำ ข้อเสนอแนะไปปรับปรุง สื่อหรือวิธีการนำเสนอ วิสัยทัศน์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>3) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาการ พูดและการนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อ ครู บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ผู้ปกครอง</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาการ ออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ เช่น อินโฟกราฟิก แผ่น พับ คลิปสั้น หรือสื่อออนไลน์</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอ วิสัยทัศน์ต่อกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน หรือคณะทำงาน เพื่อรับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ประเมินทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนจากการ นำเสนอหรือผลงานที่จัดทำ</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนปรับปรุงวิธีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและเหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมาย</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง ความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์และ ขับเคลื่อนสู่การ ปฏิบัติ	โครงการ 2.2 ส่งเสริมการ บูรณาการวิสัยทัศน์สู่แผนและ แนวทางปฏิบัติของโรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา กำหนดกรอบการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ กับเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียน 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษาฝึก ปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียน เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่แผนและ แนวทางดำเนินงานที่ชัดเจน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนทบทวน วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และ ผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ กับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี 3) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนด เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และ หลักฐานความสำเร็จ	1. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ได้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 แผน/แนวทาง 2. แผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำ มีองค์ประกอบ ครบถ้วน ได้แก่ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และหลักฐานความสำเร็จ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่กำหนด 3. แผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำ มีผลการประเมิน ความเหมาะสมอยู่ใน ระดับ มากขึ้นไป 4. ผู้บริหารโรงเรียนนำ ข้อเสนอแนะไปปรับปรุง แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
	<p>4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำร่างแผนหรือแนวทางปฏิบัติที่สะท้อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และนำเสนอร่างแผนต่อคณะทำงานหรือกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนเพื่อรับข้อเสนอแนะ</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแผนหรือแนวทางปฏิบัติให้มีความชัดเจนวัดผลได้ และนำไปใช้ได้จริง</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาประเมินแผนหรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำ โดยพิจารณาความชัดเจน ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแผนหรือแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน</p>	<p>5. แผนหรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำ สามารถนำไปใช้จริงในสถานศึกษาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้าง ความสามารถในการ สื่อสารวิสัยทัศน์และ ขับเคลื่อนสู่การ ปฏิบัติ	โครงการการ 2.3 สร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา วางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถสร้างความเข้าใจร่วมและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจร่วมและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เช่น ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2) ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมหรือเวทีสื่อสารวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน	1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมหรือเวทีสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน 2. ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมสื่อสารวิสัยทัศน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน 4. โรงเรียนมีคำสั่งหรือบันทึกมอบหมายบทบาทหน้าที่คณะทำงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างน้อย 1 ฉบับ 5. โรงเรียนมีรายงานผลการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ฉบับต่อภาคเรียน

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
	<p>3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง แสดงความคิดเห็น พร้อมรวบรวม ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย บทบาทหน้าที่แก่ครู บุคลากร หรือ คณะทำงานในการร่วมขับเคลื่อน วิสัยทัศน์</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำ รายงานผลการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และแนวทางปรับปรุงการ ดำเนินงาน</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ติดตามผลการสื่อสารและการมี ส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา นำผลการติดตามมาสะท้อนกลับ ให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุง การสร้างการมีส่วนร่วมให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนางาน แก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการศึกษา		
กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการบริหาร จัดการโรงเรียน	โครงการ 3.1 พัฒนาความรู้และทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้และทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจสภาพการใช้เทคโนโลยี ระบบข้อมูล และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงาน 2) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา	1. ผู้บริหารโรงเรียน สำรวจสภาพการใช้ เทคโนโลยี ระบบข้อมูล และเครื่องมือดิจิทัลในการ บริหารงานอย่างน้อย 1 ครั้ง 2. ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหาการ บริหารที่สามารถใช้ เทคโนโลยีสนับสนุนการ แก้ไขอย่างน้อย 1 ประเด็น 3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานใน การบริหารงานอย่างน้อย 2 เครื่องมือ 4. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำฐานข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการบริหาร โรงเรียนอย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล 5. ผู้บริหารโรงเรียนมี แผนการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการบริหาร จัดการโรงเรียนอย่างน้อย 1 แผน

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>3) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาการใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานในการบริหาร เช่น Google Forms, Google Sheets, Google Drive, Line Official ระบบสารบรรณออนไลน์ หรือระบบข้อมูลนักเรียน</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหาร เช่น ข้อมูลนักเรียน ครู การมาเรียน ผลสัมฤทธิ์ หรือการนิเทศภายใน</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียน</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ประเมินความรู้และทักษะของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการพัฒนา</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา นำผลการประเมินมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้บริหารโรงเรียน</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การบริหารจัดการ โรงเรียน	โครงการ 3.2 ส่งเสริมการ ออกแบบนวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยี เพื่อแก้ปัญหาการบริหาร จัดการโรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา กำหนดกรอบการพัฒนาให้ ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหา การบริหารของโรงเรียน และเลือก ประเด็นที่เหมาะสมสำหรับการใช้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาฝึก ปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียน ออกแบบนวัตกรรมหรือเครื่องมือ เทคโนโลยีสำหรับแก้ปัญหาการ บริหาร ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนเลือกปัญหา การบริหารที่ต้องการพัฒนา เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หรือ การสื่อสารกับผู้ปกครอง	1. ผู้บริหารโรงเรียน เลือกประเด็นปัญหา การบริหารอย่างน้อย 1 ประเด็น 2. ผู้บริหารโรงเรียน ออกแบบนวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยีอย่าง น้อย 1 ชิ้นงาน 3. ผู้บริหารโรงเรียน ทดลองใช้นวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยีกับ งานบริหารอย่างน้อย 1 งาน 4. ผู้บริหารโรงเรียน รวบรวมข้อเสนอแนะจาก ผู้เกี่ยวข้องที่ทดลองใช้ เครื่องมือ อย่างน้อย 1 ครั้ง 5. ผู้บริหารโรงเรียน ปรับปรุงนวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยีหลัง การทดลองใช้อย่างน้อย 1 ครั้ง

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>2) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบเครื่องมือดิจิทัลเพื่อใช้ในการบริหาร เช่น แบบฟอร์มเก็บข้อมูลออนไลน์ ปฏิทินติดตามงาน ระบบบันทึกการนิเทศ แบบรายงานออนไลน์ หรือฐานข้อมูลการติดตามนักเรียน</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำต้นแบบนวัตกรรมหรือเครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ได้จริงในโรงเรียน</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนทดลองใช้ต้นแบบกับงานบริหารโรงเรียน</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนรวบรวมข้อเสนอแนะจากครู บุคลากร หรือผู้เกี่ยวข้องที่ทดลองใช้เครื่องมือ</p> <p>6) ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงนวัตกรรมหรือเครื่องมือเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการใช้งานจริง</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ประเมินผลงานนวัตกรรมหรือเครื่องมือเทคโนโลยีของผู้บริหาร ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้จริง</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหาร ปรับปรุงนวัตกรรมหรือเครื่องมือ เทคโนโลยีให้มีคุณภาพและใช้ ประโยชน์ได้จริง	
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การบริหารจัดการ โรงเรียน	โครงการ 3.3 ส่งเสริมการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ ในการบริหารโรงเรียน 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา วางแผนติดตามการนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีของผู้บริหาร โรงเรียนไปใช้ในการบริหารงาน ของโรงเรียน 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ ในการบริหารจัดการจริง ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนด งานบริหารที่จะนำนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีไปใช้ เช่น	1. ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดงานบริหารสำหรับ ใช้นวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีอย่างน้อย 1 งาน 2. ผู้บริหารโรงเรียนนำ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ไปใช้กับงานบริหารอย่าง น้อย 1 เรื่อง 3. ผู้บริหารโรงเรียน มีหลักฐานการใช้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี อย่างน้อย 2 รายการ 4. ผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลการใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีอย่างน้อย 1 ฉบับ

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>งานผลสัมฤทธิ์ งานนิเทศภายใน งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานสารสนเทศ หรือ การประสานงานกับผู้ปกครอง</p> <p>2) ผู้บริหารโรงเรียนนำ เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ ออกแบบไว้ไปใช้กับงานบริหาร ของโรงเรียน</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บ หลักฐานการใช้งาน เช่น รายงาน ผล ภาพถ่าย แบบฟอร์มออนไลน์ หรือบันทึกการใช้ระบบ</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผล การใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี จากครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมสรุปผล ปัญหา และ แนวทางปรับปรุง</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอ ผลการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ต่อกลุ่มผู้บริหารหรือเครือข่าย โรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนและขยาย ผล</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ติดตามและประเมินผลการนำ</p>	<p>5. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอผลการใช้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ต่อกลุ่มผู้บริหารหรือ เครือข่ายอย่างน้อย 1 ครั้ง</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีไปใช้ใน งานบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยพิจารณาจากหลักฐานการใช้ งาน ผลการดำเนินงาน ปัญหา และข้อเสนอแนะจากครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษานำผล การติดตามและข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงแนวทางการใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการบริหาร โรงเรียน พร้อมสรุปแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อแลกเปลี่ยนและขยายผล</p>	
<p>เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายภาคี ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อระดมทรัพยากร ความรู้ และพลังร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา</p>		
กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
<p>กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพ การประสานความ ร่วมมือและสร้าง เครือข่ายในการ บริหารโรงเรียน</p>	<p>โครงการ 4.1 พัฒนา กระบวนการประสานความ ร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนกับ เครือข่าย</p> <p>1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษาวิเคราะห์ความ ต้องการด้านการประสานความร่วมมือ ของผู้บริหารโรงเรียน และกำหนด กิจกรรม</p>	<p>1. ผู้บริหารโรงเรียน สำรวจภาคีเครือข่ายที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>2. ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์บทบาท จุดแข็ง และศักยภาพของภาคี เครือข่ายอย่างน้อย 3 กลุ่ม</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>พัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก</p> <p>2. ลงมือทำ (Do)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถประสานความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายโรงเรียน</p> <p>2) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์บทบาท จุดแข็ง และศักยภาพของภาคีเครือข่ายแต่ละกลุ่ม</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาการสื่อสาร การเจรจา การประสานงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย</p> <p>4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย พร้อมช่องทางติดต่อและรูปแบบการสนับสนุน</p>	<p>3. ผู้บริหารโรงเรียนมีฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย พร้อมช่องทางติดต่ออย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล</p> <p>4. ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแนวทางการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างน้อย 1 แนวทาง</p> <p>5. ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอแนวทางการประสานความร่วมมือต่อกลุ่มผู้บริหารหรือคณะทำงานอย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>6. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการประสานความร่วมมืออย่างน้อย 1 ครั้ง</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>5) ผู้บริหารโรงเรียนออกแบบแนวทางการประสานความร่วมมือให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน</p> <p>6) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอแนวทางการประสานความร่วมมือต่อกลุ่มผู้บริหารหรือคณะทำงานเพื่อรับข้อเสนอแนะ</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาประเมินความรู้และความสามารถในการประสานความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการพัฒนา</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษานำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาให้เหมาะสมกับการนำไปใช้จริง</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 4</p> <p>ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน</p>	<p>โครงการ 4.2 ส่งเสริมการจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน</p> <p>1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษา</p>	<p>1. ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่ต้องอาศัยเครือข่ายสนับสนุนอย่างน้อย 1 ประเด็น</p>

ตาราง 46(ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>กำหนดกรอบการพัฒนาให้ผู้บริหารวิเคราะห์ภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนความร่วมมือ</p> <p>2. ลงมือทำ (Do)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนที่ควรได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย</p> <p>2) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายความร่วมมือและภาคีเครือข่ายให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่ รูปแบบความร่วมมือ ระยะเวลาดำเนินงาน และหลักฐานความสำเร็จ</p> <p>4.) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำร่างแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน</p>	<p>2. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายความร่วมมืออย่างน้อย 1 เป้าหมาย</p> <p>3. ผู้บริหารโรงเรียนระบุภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ภาคี</p> <p>4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างน้อย 1 แผน</p> <p>5. ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอและปรับปรุงแผนตามข้อเสนอแนะอย่างน้อย 1 ครั้ง</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>5.) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอร่างแผนต่อคณะทำงาน และปรับปรุงแผนตามข้อเสนอแนะ</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ประเมินแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความชัดเจน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแผนเครือข่ายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและนำไปใช้ได้จริง</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน</p>	<p>โครงการ 4.3 สนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่าย</p> <p>1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษาร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนวางแผนขับเคลื่อนกิจกรรมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายตามบริบทของโรงเรียน</p>	<p>1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมชี้แจงเป้าหมายบทบาท และแนวทางการร่วมมืออย่างน้อย 1 ครั้ง</p> <p>2. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างน้อย 1 กิจกรรม</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>2. ลงมือทำ (Do)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียน ขับเคลื่อนความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายตามแผน ดังนี้</p> <p>1) ผู้บริหารโรงเรียนประชุมชี้แจงเป้าหมาย บทบาท และแนวทางความร่วมมือกับครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย</p> <p>2) ผู้บริหารโรงเรียนประสานและดำเนินงานร่วมกับภาคี เครือข่ายตามแผน เช่น การระดมทรัพยากร การสนับสนุนวิทยากร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การพัฒนาทักษะอาชีพ หรือการส่งเสริมความปลอดภัย</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บหลักฐานความร่วมมือ เช่น หนังสือประสานงาน บันทึกข้อตกลง ภาพกิจกรรม รายงานผล หรือทะเบียนทรัพยากร</p>	<p>3. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภาคี เครือข่ายอย่างน้อย 2 รายการ เช่น ทรัพยากร วิทยากร แหล่งเรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บหลักฐานความร่วมมืออย่างน้อย 3 รายการ</p> <p>5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำสรุปผลการดำเนินงานร่วมกับภาคี เครือข่ายอย่างน้อย 1 ฉบับ</p> <p>6. ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการขับเคลื่อนความร่วมมือหรือแนวปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 1 ครั้ง</p>

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>4) ผู้บริหารโรงเรียนสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่าย</p> <p>5) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการขับเคลื่อนความร่วมมือ และการขับเคลื่อนความร่วมมือ และคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับขยายผล</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย และประเมินการสนับสนุนด้านทรัพยากร ความรู้ และการมีส่วนร่วม</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา สรุปผล ถอดบทเรียน และการขยายผลเครือข่ายความร่วมมือ</p>	

ตาราง 46 (ต่อ)

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษามีระบบส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		
กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน	โครงการ 5.1 จัดทำระบบข้อมูลและแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล 1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน 2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำระบบข้อมูลและแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนรายบุคคล ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะ และความต้องการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน 2) จัดทำฐานข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบเอกสารหรือระบบดิจิทัล 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	1. มีฐานข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล 2. ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะและความต้องการพัฒนาครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี 5. มีรายงานสรุปผลการใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฉบับ

ตาราง 46 (ต่อ)

กล ยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และการนำข้อมูลไปใช้ในการ วางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ปรับปรุงฐานข้อมูลและแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้อง กับผลการตรวจสอบ</p>	
<p>กล ยุทธ์ที่ 5</p> <p>ส่งเสริม ระบบ ติดตาม ประเมิน ผล และ สะท้อน ผล การพัฒนา ภาวะ</p>	<p>โครงการ 5.2 สร้างระบบพี่เลี้ยง การนิเทศ และการให้ คำปรึกษา</p> <p>1. วางแผน (Plan)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษา กำหนดรูปแบบการนิเทศ การโค้ช และการให้คำปรึกษาแก่ ผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>1.</p> <p>สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา และ หน่วยงาน ทางการ ศึกษา แต่งตั้ง คณะทำงาน หรือพี่ เลี้ยงอย่าง น้อย 1 คณะ</p>

ผู้นำ เชิง บูรณา การ ของ ผู้บริห าร โรงเรียน		
---	--	--

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>2. ลงมือทำ (Do)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา จัดระบบพี่เลี้ยง การนิเทศและการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้</p> <p>1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา แต่งตั้งคณะทำงานหรือพี่เลี้ยง พร้อมจัดทำปฏิทินการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนรายภาคเรียน</p> <p>2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ดำเนินการนิเทศ ให้คำปรึกษา และโค้ชผู้บริหารโรงเรียนตาม</p>	<p>2. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษามีปฏิทินการ นิเทศ ติดตาม และให้ คำปรึกษาผู้บริหาร โรงเรียนอย่างน้อย 1 ฉบับ ต่อภาคเรียน</p> <p>3. ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับการนิเทศ ให้คำปรึกษา หรือโค้ช อย่างน้อย 1 ครั้งต่อ ภาคเรียน</p> <p>4. ผู้บริหารโรงเรียน มีบันทึกผลการนิเทศและ ข้อเสนอแนะรายบุคคล อย่างน้อย 1 ฉบับ</p>

	<p>ประเด็นที่ต้องการพัฒนา</p> <p>3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา</p> <p>บันทึกผลการนิเทศ ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงของผู้บริหาร โรงเรียนรายบุคคล</p> <p>4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา</p> <p>ติดตามผลการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาการจัดการจัดการ โรงเรียน</p>	<p>5. ผู้บริหารโรงเรียนนำ</p> <p>ข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุง</p> <p>การบริหารจัดการ</p> <p>โรงเรียนอย่างน้อย</p> <p>1 ประเด็น</p>
--	---	---

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>3. ตรวจสอบ (Check)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา</p> <p>ประเมินผลการนิเทศ การให้ คำปรึกษา และความก้าวหน้าใน การพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>4. ปรับปรุง (Act)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษานำผล การนิเทศและข้อเสนอแนะมาปรับ รูปแบบการสนับสนุนให้เหมาะกับ ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละกลุ่ม</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 5</p> <p>ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และ สะท้อนผลการพัฒนา</p>	<p>โครงการ 5.3 พัฒนาระบบ</p> <p>ติดตามและประเมินผลการ</p> <p>พัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ</p> <p>1. วางแผน (Plan)</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษามีฐานข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียนอย่าง</p>

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน	<p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา กำหนดตัวชี้วัด เครื่องมือ และเกณฑ์การติดตามประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>2. ลงมือทำ (Do)</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำระบบข้อมูลและแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนรายบุคคล ดังนี้</p>	<p>น้อย 1 ฐานข้อมูล</p> <p>2. ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะ และความต้องการพัฒนาครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>
---	---	---

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
	<p>1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะ และความต้องการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำฐานข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบเอกสารหรือระบบดิจิทัล</p> <p>3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ</p> <p>4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูล</p>	<p>4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี</p> <p>5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามีรายงานสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฉบับ</p>

	<p>ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา วิเคราะห์ผลการประเมิน และ เปรียบเทียบความก้าวหน้าของ ผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลัง การพัฒนา</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษานำผล</p>	
--	--	--

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
	<p>การประเมินไปปรับปรุงแนวทางการ พัฒนา และการสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียน</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อน ผลการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการของ ผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>โครงการ 5.4 ส่งเสริมการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้และขยายผลอย่างยั่งยืน</p> <p>1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่นทางการศึกษาวางแผน จัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และ คัดเลือก แนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>2. ลงมือทำ (Do) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่น ทางการศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยน</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี</p> <p>2. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอผลการพัฒนาหรือ แนวปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 1 เรื่องต่อคน</p> <p>3. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาคัดเลือกแนว ปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 3 เรื่อง</p> <p>4. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน</p>

	<p>เรียนรู้และ ขยายผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้</p> <p>1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงาน ทางการศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ ผู้บริหารโรงเรียน</p> <p>2) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการ พัฒนา ปัญหา วิธีแก้ไข และแนว ปฏิบัติที่ดีจากการบริหารจัดการ</p>	<p>ทางการศึกษาจัดทำคลัง ความรู้หรือสื่อเผยแพร่อย่าง น้อย 1 ชุด</p>
--	--	--

ตาราง 46 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด
<p>กลยุทธ์ที่ 5</p> <p>ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และ สะท้อนผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงบูรณา การของผู้บริหาร โรงเรียน</p>	<p>3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา คัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีด้านภาวะ ผู้นำเชิงบูรณาการ</p> <p>4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำ คลังความรู้ เอกสารสรุปบทเรียน หรือสื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่ผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายหรือ กลุ่มโรงเรียนอื่น</p> <p>3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>5. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาขยายผล แนวปฏิบัติที่ดีสู่เครือข่าย หรือกลุ่มโรงเรียนอื่นอย่าง น้อย 1 ครั้ง</p>

	<p>และหน่วยงานทางการศึกษา ติดตามผลการนำแนวปฏิบัติที่ดี ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน</p> <p>4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาสรุป บทเรียน ปรับปรุงคลังความรู้ และ ขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มอื่น</p>	
--	--	--

**ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์
ของกลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ดังตาราง 47-52

ตาราง 47 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำเชิงบูรณาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
วิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สามารถขับเคลื่อน วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ใช้นวัตกรรมในการบริหาร โรงเรียน และประสาน เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพ การจัดการศึกษา	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
พันธกิจ 1. ส่งเสริมผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กให้สามารถ ใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย เป็นเครื่องมือในการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และ พัฒนาการบริหารโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.29	0.49	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด
2. พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียนให้	4.29	0.49	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
สามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกับครูบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา									
3. ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมไปใช้ในการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ	4.43	0.53	มาก	4.00	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมพลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
5. เสริมสร้างระบบการ	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มาก	4.43	4.53	มาก

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการอย่างต่อเนื่อง						ที่สุด			
เฉลี่ยพันธกิจ	4.37	0.49	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
เป้าประสงค์ 1. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.29	0.49	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ สร้างความเข้าใจร่วม การมีส่วนร่วม และ	4.29	0.49	มาก	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ทิศทางการพัฒนาแก่ครูบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง									
3. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ พัฒนางานแก้ปัญหา และยกระดับคุณภาพการศึกษา	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายภาคีทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อระดมทรัพยากร ความรู้ และพลังร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.29	0.49	มาก	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษามีระบบส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยเป้าประสงค์	4.34	0.48	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
เฉลี่ยกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	4.63	0.48	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ									

จากตาราง 47 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D = 0.48) ส่วนความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D = 0.47) และความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของกลยุทธ์ พบว่า

วิสัยทัศน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$, S.D = 0.53) ส่วนความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D = 0.49) และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$, S.D = 0.38)

พันธกิจของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D = 0.49) ความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D = 0.51) และความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D = 0.50)

เป้าประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D = 0.48) ความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D = 0.51) และความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D = 0.50)

ตาราง 48 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการ
ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหารโรงเรียน

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 1.1 พัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรมและเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของ ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย แล้วกำหนด หลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนา ให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) วิเคราะห์ข้อมูล พื้นฐาน ปัญหา และความ ต้องการของโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2) กำหนดแนวทางใช้ เทคโนโลยีและข้อมูลใน การสื่อสารวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) ออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีบริหารงานที่เหมาะสม กับโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
-------------------	-------------	--	---------------	--	------------------	--

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
4) ประสานเครือข่าย สนับสนุนการดำเนินงาน ของโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
5) จัดทำแผน ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์โดยใช้ เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ(Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือหน่วยงาน ทางการศึกษาติดตามผล การใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย ของผู้บริหารโรงเรียนใน การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และพัฒนาการบริหาร โรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือหน่วยงาน ทางการศึกษานำผลการ ติดตามมาปรับปรุง หลักสูตร กิจกรรมพัฒนา และแนวทางสนับสนุนให้ เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 1.1	4.54	0.50	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ตัวชี้วัด									
1. มีหลักสูตรหรือ กิจกรรมพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนด้านการใช้ เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย อย่างน้อย 1 หลักสูตร/ กิจกรรม	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียน มีแผนขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ โดยใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่าย อย่างน้อย 1 แผน	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียน มีช่องทางหรือสื่อดิจิทัล ในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน อย่างน้อย 2 ช่องทาง	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 1.1	4.89	0.31	มาก ที่สุด	4.71	0.46	มาก ที่สุด	4.61	0.50	มาก ที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 1.1	4.65	0.48	มาก ที่สุด	4.63	0.49	มาก ที่สุด	4.61	0.49	มาก ที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
โครงการ 1.2 เสริมสร้างทักษะการบูรณาการวิสัยทัศน์ คน งาน ทรัพยากร และ บริบทของโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษากำหนด กรอบการพัฒนาทักษะ การบูรณาการของ ผู้บริหารโรงเรียน ให้เชื่อมโยงกับบริบท และข้อจำกัดของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของโรงเรียน เช่น ข้อมูล นักเรียน ครู งบประมาณ ทรัพยากร ผลสัมฤทธิ์ และ ผลการประเมินคุณภาพ	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการจำเป็นของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และแนวทางการบริหารที่ สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนบริหารเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และเครือข่ายความร่วมมือ นำเสนอร่างแผนต่อคณะทำงาน และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ(Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาประเมินแนวทางบริหารเชิงบูรณาการที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำ โดยพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้จริง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางบริหารโรงเรียนให้มีความชัดเจน และใช้ได้จริง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 1.2	4.80	0.41	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ตัวชี้วัด									
1. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนหรือแนวทาง บริหารเชิงบูรณาการได้ ไม่น้อยกว่าคนละ 1 แผน	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
2. แผนหรือแนวทาง บริหารเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากขึ้นไป	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียน มีผลการประเมินทักษะ การวิเคราะห์บริบทและ เชื่อมโยงงานบริหาร อยู่ในระดับ มากขึ้นไป	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อ ข้อเสนอแนะไปปรับปรุง แนวทางบริหารของตนเอง ได้	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 1.2	4.68	0.48	มาก ที่สุด	4.75	0.44	มาก ที่สุด	4.68	0.48	มาก ที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 1.2	4.75	0.43	มาก ที่สุด	4.70	0.46	มาก ที่สุด	4.64	0.48	มาก ที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
โครงการ 1.3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาวางแผน พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้ สามารถสร้างความเข้าใจ ร่วมและการมีส่วนร่วมของ ครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดกลุ่มเป้าหมายใน การสื่อสารวิสัยทัศน์ เช่น ครู บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหาและความ ต้องการจำเป็นของ โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิด โอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องแสดงความ คิดเห็น พร้อมรวบรวม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์									
4) ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายบทบาทหน้าที่แก่ครู บุคลากร หรือคณะทำงานในการร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานผลการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และแนวทางปรับปรุงการดำเนินงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ(Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาติดตามผลการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษานำผลการติดตามมาสะท้อนกลับให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงการสร้างการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ความเป็นประโยชน์	
-------------------	-------------	--	---------------	--	------------------	--

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 1.3	4.73	0.45	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัด									
1. ผู้บริหารโรงเรียน จัดประชุมหรือเวทีสื่อสาร วิสัยทัศน์อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อภาคเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
2. ครู บุคลากร และ ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม กิจกรรมสื่อสารวิสัยทัศน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง เสนอความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะอย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีคำสั่งหรือ บันทึกมอบหมายบทบาท หน้าที่คณะทำงาน ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 1 ฉบับ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีรายงานผล การสื่อสาร การมีส่วนร่วม และแนวทางปรับปรุงการ ดำเนินงานอย่างน้อย 1 ฉบับต่อภาคเรียน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 1.3	4.77	0.43	มากที่สุด	4.69	0.48	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด

ตาราง 48 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
รวมเฉลี่ยโครงการ 1.3	4.75	0.44	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยกลยุทธ์ที่ 1	4.72	0.45	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 48 พบว่า กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนาการบริหารโรงเรียน ของกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.45) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายการโครงการ พบว่า

โครงการ 1.1 พัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.50) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.89, S.D. = 0.31) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.50)

โครงการ 1.2 เสริมสร้างทักษะการบูรณาการวิสัยทัศน์ คน งาน ทรัพยากร และบริบทของโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.43) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.41) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48)

โครงการ 1.3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.73, S.D. = 0.45) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.73, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.43) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49)

ตาราง 49 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร

จัดการโรงเรียน

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 2.1 พัฒนาศักยภาพการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาวิเคราะห์ ความสามารถด้านการ สื่อสารวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหาร โรงเรียน และ กำหนดกิจกรรมพัฒนา ทักษะการสื่อสารให้ เหมาะสม	4.86	0.46	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธ กิจ เป้าหมาย และจุดเน้น ของโรงเรียนตนเอง	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาการเขียนข้อความ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้กระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
3) ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาการพูดและการ นำเสนอวิสัยทัศน์ต่อครู บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
4) ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาการออกแบบสื่อ ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ เช่น อินโฟกราฟิก แผ่นพับ คลิปสั้น หรือสื่อออนไลน์	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอ วิสัยทัศน์ต่อกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนหรือ คณะทำงาน เพื่อรับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษา ประเมิน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนจาก การนำเสนอหรือผลงานที่ จัดทำ									
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุง วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ชัดเจนและเหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมาย	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 2.1	4.66	0.48	มาก ที่สุด	4.68	0.47	มาก ที่สุด	4.64	0.48	มาก ที่สุด
ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารโรงเรียนเข้า ร่วมการพัฒนาทักษะ การสื่อสารไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำข้อความสื่อสาร วิสัยทัศน์ได้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 ชิ้นงาน	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	ดี มาก	4.43	0.53	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ได้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 รูปแบบ	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.57	0.53	ดี มาก	4.71	0.49	มาก ที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีผลการประเมินทักษะการนำเสนอวิสัยทัศน์อยู่ในระดับ มากขึ้นไป	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	ดี มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอแนะไปปรับปรุงสื่อหรือวิธีการนำเสนอวิสัยทัศน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	ดี มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 2.1	4.74	0.44	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 2.1	4.69	0.30	มากที่สุด	4.63	0.46	มากที่สุด	4.62	0.48	มากที่สุด
โครงการ 2.2 ส่งเสริมการบูรณาการวิสัยทัศน์สู่แผนและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษากำหนดกรอบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับเป้าหมายแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
2. ลงมือทำ (Do)									
1) ผู้บริหารโรงเรียน ทบทวน วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และผลลัพธ์ ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ ความเชื่อมโยง ระหว่างวิสัยทัศน์กับ แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและแผนปฏิบัติ การประจำปี	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก
3) ผู้บริหารโรงเรียน กำหนด เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และหลักฐาน ความสำเร็จ	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก
4) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำร่างแผนหรือ แนวทางปฏิบัติที่สะท้อน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน และนำเสนอร่างแผนต่อ คณะกรรมการหรือกลุ่ม ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อรับ ข้อเสนอแนะ	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียน ปรับปรุงแผนหรือแนวทาง ปฏิบัติให้มีความ	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาประเมิน แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำ โดยพิจารณาความชัดเจน ความสอดคล้อง และ ความเป็นไปได้	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาให้ ข้อเสนอแนะเพื่อให้ ผู้บริหาร โรงเรียน ปรับปรุงแผนหรือแนวทาง ปฏิบัติให้สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียน	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ	4.66	0.48	มาก ที่สุด	4.63	0.49	มาก ที่สุด	4.55	0.50	มาก ที่สุด
ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ได้ไม่น้อยกว่า คนละ 1 แผน/แนวทาง	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
2. แผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำ มีองค์ประกอบ	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ครบถ้วน ได้แก่ เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และหลักฐานความสำเร็จ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่กำหนด									
3. แผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำ มีผลการประเมิน ความเหมาะสมอยู่ใน ระดับ มากขึ้นไป	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนนำ ข้อเสนอแนะไปปรับปรุง แผนหรือแนวทางปฏิบัติไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 80	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด
5. แผนหรือแนวทาง ปฏิบัติที่ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำ สามารถนำไปใช้ จริงในสถานศึกษาได้ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มาก ที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 2.2	4.63	0.49	มาก ที่สุด	4.63	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.50	มาก ที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 2.2	4.65	0.48	มาก ที่สุด	4.63	0.49	มาก ที่สุด	4.56	0.50	มาก ที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
โครงการ 2.3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาวางแผน พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ให้สามารถสร้างความ เข้าใจร่วมและการมีส่วน ร่วมของครู บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.57	0.53	มาก ที่สุด
3.2 ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เช่น ครู บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก
2) ผู้บริหารโรงเรียนจัด ประชุมหรือเวทีสื่อสาร วิสัยทัศน์และทิศทางการ พัฒนาโรงเรียน	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มาก ที่สุด	4.43	0.53	มาก
3) ผู้บริหารโรงเรียนเปิด โอกาสให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องแสดงความ คิดเห็น พร้อมรวบรวม ข้อเสนอแนะเพื่อนำไป	4.86	0.38	มาก ที่สุด	4.71	0.59	มาก ที่สุด	4.71	0.49	มาก ที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
ปรับปรุงการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์									
4) ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายบทบาทหน้าที่แก่ครู บุคลากร หรือคณะทำงานในการร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	4.8 6	0.3 8	มาก ที่สุด	4.7 1	0.5 9	มาก ที่สุด	4.8 6	0.3 8	มาก ที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำรายงานผลการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และแนวทางปรับปรุงการดำเนินงาน	4.2 9	0.4 9	มาก ที่สุด	4.5 7	0.5 3	มาก ที่สุด	4.2 9	0.4 9	มาก ที่สุด
3.3 ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาติดตามผลการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์	4.5 7	0.5 3	มาก ที่สุด	4.5 7	0.5 3	มาก ที่สุด	4.4 3	0.5 3	มาก ที่สุด
3.4 ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษานำผลการติดตามมาสะท้อนกลับให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงการสร้างการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.2 9	0.4 9	มาก ที่สุด	4.5 7	0.5 3	มาก ที่สุด	4.4 3	0.5 3	มาก ที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 2. 3	4.55	0.50	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.52	0.50	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด									
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมหรือเวทีสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2. ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรมสื่อสารวิสัยทัศน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีคำสั่งหรือบันทึกมอบหมายบทบาทหน้าที่คณะทำงานขับเคลื่อนวิสัยทัศน์อย่างน้อย 1 ฉบับ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. โรงเรียนมีรายงานผลการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานอย่างน้อย 1 ฉบับต่อภาคเรียน	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 2.3	4.66	0.48	มากที่สุด	4.74	0.44	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็นประโยชน์
-------------------	-------------	---------------	------------------

	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล
รวมเฉลี่ยโครงการ 2.3	4.59	0.49	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยกลยุทธ์ที่ 2	4.64	0.48	มากที่สุด	4.65	0.48	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 49 พบว่า กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.48) และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายโครงการพบว่า

โครงการ 2.1 พัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.30) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.44) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.50) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50)

โครงการ 2.2 ส่งเสริมการนำวิสัยทัศน์สู่แผนและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) ความไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. =

0.49) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50)

โครงการ 2.3 การสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.49) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.44) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48)

ตาราง 50 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร
จัดการโรงเรียน

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 3.1 พัฒนาความรู้และทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการ จำเป็นของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

ตาราง 50 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ลงมือทำ (Do)									
1) ผู้บริหารโรงเรียน สำรวจสภาพการใช้ เทคโนโลยี ระบบข้อมูล และเครื่องมือดิจิทัลในการ บริหารงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหา ที่ สามารถใช้เทคโนโลยีใน การแก้ไขปัญหา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลในการบริหาร เช่น Google Forms, Google Sheets, Google Drive, Line Official ระบบสาร บรรณออนไลน์ หรือระบบ ข้อมูลนักเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำฐานข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการบริหาร เช่น ข้อมูลนักเรียน ครู การมา เรียน ผลสัมฤทธิ์ หรือการ นิเทศภายใน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนการใช้ เทคโนโลยีสนับสนุนการ บริหารจัดการโรงเรียน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ตรวจสอบ(Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาประเมินความรู้และทักษะของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษานำผลการประเมินมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้บริหารโรงเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 3.1	4.75	0.44	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด	4.71	0.44	มากที่สุด
ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารโรงเรียนสำรวจสภาพการใช้เทคโนโลยี ระบบข้อมูล และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาการบริหารที่สามารถใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการแก้ไขอย่างน้อย 1 ประเด็น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานในการบริหารงานอย่างน้อย 2 เครื่องมือ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำฐานข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างน้อย 1 แผน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 3.1	4.71	0.46	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 3.1	4.74	0.44	มากที่สุด	4.74	0.45	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 3.2 ส่งเสริมการออกแบบนวัตกรรมหรือเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษา กำหนดกรอบการพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหาการบริหารของโรงเรียน และเลือกประเด็นที่เหมาะสมสำหรับการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียน เลือกปัญหาการบริหารที่ต้องการพัฒนา เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หรือการสื่อสารกับผู้ปกครอง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน ออกแบบเครื่องมือดิจิทัลเพื่อใช้ในการบริหาร เช่น แบบฟอร์มเก็บข้อมูลออนไลน์ ปฏิทินติดตามงาน ระบบบันทึกการนิเทศ แบบรายงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 50 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ออนไลน์ หรือฐานข้อมูล การติดตามนักเรียน									
3) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำต้นแบบนวัตกรรม หรือเครื่องมือเทคโนโลยี ที่ใช้ได้จริงในโรงเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4) ผู้บริหารโรงเรียน ทดลองใช้ต้นแบบกับ งานบริหารโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียน รวบรวมข้อเสนอแนะ จากครู บุคลากร หรือ ผู้เกี่ยวข้องที่ทดลองใช้ เครื่องมือ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
6) ผู้บริหารโรงเรียน ปรับปรุงนวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับการใช้งาน จริง	4.57	0.57	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษา ประเมินผลงานนวัตกรรม หรือเครื่องมือเทคโนโลยี ของผู้บริหารด้านความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้จริง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานอื่น ทางการศึกษา ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหาร ปรับปรุงนวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยีให้มี คุณภาพและใช้ประโยชน์ได้จริง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 3.2	4.73	0.45	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารโรงเรียน เลือกประเด็นปัญหาการ บริหารอย่างน้อย 1 ประเด็น	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียน ออกแบบนวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยี อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียน ทดลองใช้นวัตกรรมหรือ เครื่องมือเทคโนโลยีกับ งานบริหารอย่างน้อย 1 งาน	4.29	0.49	มาก	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียน รวบรวมข้อเสนอแนะจาก ผู้เกี่ยวข้องที่ทดลองใช้ เครื่องมือ อย่างน้อย 1 ครั้ง	4.14	0.38	มาก	4.43	0.53	มาก	4.29	0.49	มาก

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงนวัตกรรมหรือเครื่องมือเทคโนโลยีหลังการทดลองใช้อย่างน้อย 1 ครั้ง	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 3.2	4.54	0.51	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	4.49	0.51	มาก
รวมเฉลี่ยโครงการ 3.2	4.66	0.48	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
โครงการ 3.3 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษาวางแผนติดตามการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนไปใช้ในการบริหารงานของโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดงานบริหารที่จะนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีไปใช้ เช่น งานผลสัมฤทธิ์งานนิเทศภายใน งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานสารสนเทศ หรือการประสานงานกับผู้ปกครอง	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2) ผู้บริหารโรงเรียนนำเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ออกแบบไว้ไปใช้กับงานบริหารของโรงเรียน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บหลักฐานการใช้งาน เช่น รายงานผล ภาพถ่ายแบบฟอร์มออนไลน์ หรือบันทึกการใช้ระบบ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามผลการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีจากครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง พร้อมสรุปผลปัญหา และแนวทางปรับปรุง	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก
5) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่อกลุ่มผู้บริหารหรือเครือข่ายโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนและขยายผล	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาติดตามและประเมินผลการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีไปใช้ในงานบริหารของ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก

ตาราง 50 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารโรงเรียนโดยพิจารณาจากหลักฐานการใช้งาน ผลการดำเนินงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะจากครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง									
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษานำผลการติดตามและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียน พร้อมสรุปแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อแลกเปลี่ยนและขยายผล	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการโครงการ 3.3	4.66	0.48	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	4.55	0.50	มากที่สุด
ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดงานบริหารสำหรับใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีอย่างน้อย 1 งาน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารโรงเรียน นำนวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีไปใช้กับงาน บริหารอย่างน้อย 1 เรื่อง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียน มีหลักฐานการใช้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี อย่างน้อย 2 รายการ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลการใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีอย่างน้อย 1 ฉบับ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอผลการใช้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ต่อกลุ่มผู้บริหารหรือ เครือข่ายอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 3.3	4.71	0.46	มากที่สุด	4.77	0.43	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 3.3	4.68	0.47	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยกลยุทธ์ที่ 3	4.69	0.46	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 50 พบว่า กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.46) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.45) และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายโครงการพบว่า

โครงการ 3.1 พัฒนาความรู้และทักษะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.44) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.74, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.43) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.44) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.41) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.51)

โครงการ 3.2 ส่งเสริมการออกแบบนวัตกรรมหรือเครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.43) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.41) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) ความไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48)

โครงการ 3.3 ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) ความไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.43) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49)

ตาราง 51 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการด้านการ ประสานความร่วมมือของ ผู้บริหารโรงเรียน และ กำหนดกิจกรรมพัฒนาให้ สอดคล้องกับบริบท โรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) ผู้บริหารโรงเรียน สำรวจภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โรงเรียน เช่น คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ภาครัฐ เอกชน และ เครือข่ายโรงเรียน									
2) ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหา จุดแข็ง และศักยภาพของภาคี เครือข่ายแต่ละกลุ่ม	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาการสื่อสาร การเจรจา การ ประสานงาน และ การสร้างความสัมพันธ์ กับภาคีเครือข่าย	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำฐานข้อมูลภาคี เครือข่าย พร้อมช่องทาง ติดต่อและรูปแบบการ สนับสนุน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.53	มากที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียน ออกแบบแนวทางการ ประสานความร่วมมือให้ สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียน	4.29	0.49	มาก	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก
6) ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอแนวทางการ ประสานความร่วมมือต่อ กลุ่มผู้บริหารหรือ คณะทำงานเพื่อรับ ข้อเสนอแนะ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาประเมิน ความรู้และความสามารถในการ ประสานความร่วมมือ ของผู้บริหาร โรงเรียนก่อน และหลัง การพัฒนา	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางศึกษานำผลการ ประเมินและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงกิจกรรม พัฒนาให้เหมาะสมกับ การนำไปใช้จริง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 4.1	4.67	0.48	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
ตัวชี้วัด 1. ผู้บริหารโรงเรียน สํารวจภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์บทบาท จุดแข็ง และศักยภาพของภาคี เครือข่ายอย่างน้อย 3 กลุ่ม	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารโรงเรียน มีฐานข้อมูลภาคีเครือข่าย พร้อมช่องทางติดต่ออย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียน ออกแบบแนวทางการ ประสานความร่วมมือกับ ภาคีเครือข่ายอย่างน้อย 1 แนวทาง	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอแนวทางการ ประสานความร่วมมือต่อ กลุ่มผู้บริหารหรือคณะ ทำงานอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียน ได้รับข้อเสนอแนะจาก ผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไป ปรับปรุงแนวทางการ ประสานความร่วมมือ อย่างน้อย 1 ครั้ง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 4.1	4.55	0.50	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด	4.52	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 4.1	4.62	0.49	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 4.2 ส่งเสริมการจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษากำหนดกรอบการพัฒนาให้ผู้บริหารวิเคราะห์ภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนความร่วมมือ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2. ลงมือทำ 1) ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนที่ควรได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเป้าหมายความร่วมมือและภาคีเครือข่ายให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3) ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดบทบาทหน้าที่รูปแบบความร่วมมือระยะเวลาดำเนินงาน และหลักฐานความสำเร็จ	4.14	0.38	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.14	0.38	มาก

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำร่างแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
5) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอร่างแผนต่อคณะกรรมการ และปรับปรุงแผนตามข้อเสนอแนะ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาประเมินแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความชัดเจน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.43	มาก
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนปรับปรุงแผนเครือข่ายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและนำไปใช้ได้จริง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 4.2	4.61	0.49	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.54	0.50	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด									
1. ผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการที่ต้องอาศัย เครือข่ายสนับสนุนอย่างน้อย 1 ประเด็น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดเป้าหมาย ความร่วมมืออย่างน้อย 1 เป้าหมาย	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนระบุ ภาคีเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ภาคี	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนสร้างเครือข่าย ความร่วมมืออย่างน้อย 1 แผน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอและปรับปรุงแผน ตามข้อเสนอแนะอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 4.2	4.71	0.46	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 4.2	4.65	0.48	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	4.56	0.50	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 4.3 สนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่าย									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาร่วมกับ ผู้บริหารโรงเรียนวางแผน ขับเคลื่อนกิจกรรมความ ร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ตามบริบทของโรงเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ลงมือทำ 1) ผู้บริหารโรงเรียน ประชุมชี้แจงเป้าหมาย บทบาท และแนวทาง ความร่วมมือกับครู บุคลากร คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียน ประสานและดำเนินงาน ร่วมกับภาคีเครือข่ายตาม แผน เช่น การระดม ทรัพยากร การสนับสนุน วิทยากร การพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียน การพัฒนาทักษะ อาชีพ หรือการส่งเสริม ความปลอดภัย	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3) ผู้บริหารโรงเรียน จัดเก็บหลักฐานความ ร่วมมือ เช่น หนังสือ ประสานงาน บันทึก ข้อตกลง ภาพกิจกรรม รายงานผล หรือทะเบียน ทรัพยากร	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
4) ผู้บริหารโรงเรียน สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะจากภาคี เครือข่าย	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5) ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอผลการขับเคลื่อน ความร่วมมือ และคัดเลือก แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับ ขยายผล	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาติดตามผล การดำเนินงานร่วมกับภาคี เครือข่าย และประเมินการ สนับสนุนด้านทรัพยากร ความรู้ และการมีส่วนร่วม	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาสรุปผล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ถอดบทเรียน และการขยายผลเครือข่ายความร่วมมือ									
เฉลี่ยวิธีดำเนินการโครงการ 4.3	4.73	0.45	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัด									
1. ผู้บริหารโรงเรียนจัดประชุมชี้แจงเป้าหมาย บทบาท และแนวทางการร่วมมืออย่างน้อย 1 ครั้ง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายอย่างน้อย 1 กิจกรรม	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายอย่างน้อย 2 รายการ เช่น ทรัพยากร วิทยากร แหล่งเรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนจัดเก็บหลักฐานความร่วมมืออย่างน้อย 3 รายการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
เครือข่ายอย่างน้อย 1 ฉบับ									
6. ผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอผลการขับเคลื่อน ความร่วมมือหรือแนว ปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 4.3	4.67	0.38	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 4.3	4.70	0.46	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด	4.62	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยกลยุทธ์ที่ 4	4.66	0.48	มากที่สุด	4.69	0.46	มากที่สุด	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 51 พบว่า กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.46) และมีความเป็น ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า

โครงการ 4.1 พัฒนาระบบการประสานความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน กับเครือข่าย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.49) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความ เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.49) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.51)

โครงการ 4.2 ส่งเสริมการจัดทำแผนสร้างเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.50)

โครงการ 4.3 สนับสนุนการขับเคลื่อนกิจกรรมความร่วมมือกับเครือข่าย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.43) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49)

ตาราง 52 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะ

ผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 5.1 จัดทำระบบข้อมูลและแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะ และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนในการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) รวบรวมข้อมูล พื้นฐาน สมรรถนะ และ ความต้องการพัฒนาของ ผู้บริหารโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2) จัดทำฐานข้อมูล ผู้บริหารโรงเรียน ในรูปแบบเอกสารหรือ ระบบดิจิทัล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลให้สอดคล้อง กับภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการผู้บริหาร โรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาตรวจสอบ ความครบถ้วน ถูกต้อง และการนำข้อมูลไปใช้ ในการวางแผนพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาปรับปรุง ฐานข้อมูลและแผนพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับ ผลการตรวจสอบ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 5.1	4.49	0.51	มาก	4.63	0.49	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
ตัวชี้วัด 1. มีฐานข้อมูลผู้บริหาร โรงเรียนอย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียน มีข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะ และความต้องการพัฒนา ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. มีรายงานสรุปผลการใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฉบับ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 5.1	4.57	0.50	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 5.1	4.52	0.50	มากที่สุด	4.63	0.47	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด
โครงการ 5.2 สร้างระบบพี่เลี้ยง การนิเทศ และการให้คำปรึกษา									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นทางการศึกษากำหนดรูปแบบการนิเทศ การโค้ช และการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ลงมือทำ (Do) 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานหรือพี่เลี้ยงพร้อมจัดทำปฏิทินการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนรายภาคเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาดำเนินการนิเทศ ให้คำปรึกษา และโค้ชผู้บริหารโรงเรียนตามประเด็นที่ต้องการพัฒนา	4.29	0.49	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษاب้นักกผล การนิเทศ ข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงของผู้บริหารโรงเรียนรายบุคคล	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาติดตามผลการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาติดตามผลการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาประเมินผลการนิเทศ การให้คำปรึกษา และความก้าวหน้าในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2.4 ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษานำผลการนิเทศและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบการสนับสนุนให้เหมาะกับผู้บริหารโรงเรียนแต่ละกลุ่ม	4.43	0.53	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 5.2	4.45	0.50	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานหรือพี่เลี้ยงอย่างน้อย 1 คณะ	4.29	0.49	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามีปฏิทินการนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฉบับต่อภาคเรียน	4.29	0.49	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการนิเทศ ให้คำปรึกษา หรือได้ขออย่างน้อย 1 ครั้งต่อภาคเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีบันทึกผลการนิเทศและข้อเสนอแนะรายบุคคลอย่างน้อย 1 ฉบับ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างน้อย 1 ประเด็น	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 5.2	4.43	0.50	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 5.2	4.44	0.50	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 5.3 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ									
2.1 วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน อื่นทางการศึกษากำหนด ตัวชี้วัด เครื่องมือ และ เกณฑ์การติดตาม ประเมินผลการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียน	4.29	0.49	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
2.2 ลงมือทำ (Do) 1) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษารวบรวม ข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะ และความต้องการพัฒนา ของผู้บริหารโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาจัดทำ ฐานข้อมูลผู้บริหาร โรงเรียนในรูปแบบเอกสาร หรือระบบดิจิทัล	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3) ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำแผนพัฒนาตนเอง รายบุคคลให้สอดคล้องกับ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมิน และเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนก่อนและหลังการพัฒนา	4.29	0.49	มาก	4.29	0.49	มาก	4.43	0.53	มาก
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษานำผลการประเมินไปปรับปรุงแนวทางการพัฒนาและการสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียน	4.29	0.49	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 5.3	4.49	0.51	มาก	4.67	0.47	มากที่สุด	4.61	0.49	มากที่สุด
ตัวชี้วัด 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามีฐานข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฐานข้อมูล	4.29	0.49	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อมูลพื้นฐาน สมรรถนะและความต้องการพัฒนาครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	4.57	0.53	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษามีรายงานสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ฉบับ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด โครงการ 5.3	4.51	0.51	มากที่สุด	4.71	0.46	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 5.3	4.50	0.50	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โครงการ 5.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลอย่างยั่งยืน									
1. วางแผน (Plan) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นทางการศึกษา วางแผนจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และคัดเลือก แนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหาร โรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2. ลงมือทำ (Do) 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาจัด เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผล การพัฒนา ปัญหา วิธีแก้ไข และแนวปฏิบัติที่ดีจากการบริหาร จัดการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและหน่วยงานทางการ ศึกษาคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดี ด้านภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำคลังความรู้ เอกสารสรุปบทเรียน หรือสื่อเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่ผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายหรือกลุ่มโรงเรียนอื่น	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ตรวจสอบ (Check) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาติดตามผลการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
4. ปรับปรุง (Act) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสรุปบทเรียน ปรับปรุงคลังความรู้ และขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มอื่น	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยวิธีดำเนินการ โครงการ 5.4	4.68	0.47	มากที่สุด	4.63	0.49	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ตัวชี้วัด									
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการพัฒนาหรือแนวปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 1 เรื่องต่อคน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 3 เรื่อง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำคลังความรู้หรือสื่อเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ยตัวชี้วัด									
โครงการ 5.4	4.68	0.48	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด	4.59	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยโครงการ 5.4	4.68	0.47	มากที่สุด	4.67	0.47	มากที่สุด	4.57	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยกลยุทธ์ที่ 5	4.54	0.47	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 52 พบว่า กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.47) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.47) และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายการโครงการ พบว่า

โครงการ 5.1 จัดทำระบบข้อมูลและแผนพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.51) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46)

โครงการ 5.2 สร้างระบบพี่เลี้ยง การนิเทศ และการให้คำปรึกษา มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50

โครงการ 5.3 พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.50) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.51) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.49) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.51) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.46) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.48)

โครงการ 5.4 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลอย่างยั่งยืน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.47) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาด้านวิธีดำเนินการ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.47) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.49) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.50) และด้านตัวชี้วัด พบว่า มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.44) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.50)

**ระยะที่ 5 ผลการพัฒนาคู่่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ในขณะนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำและตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำคู่มือ
ดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสม ผลการประเมินความ
เหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ ดังตาราง 53

ตาราง 53 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็น	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านรูปแบบ	4.80	0.41	มากที่สุด
1.1 รูปแบบมีการจัดองค์ประกอบเหมาะสม อ่านง่าย และน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การเรียงลำดับหัวข้อและเนื้อหามีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และเข้าใจง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 รูปแบบตัวอักษร ขนาดตัวอักษร ตาราง และ ระยะห่างมีความเหมาะสมต่อการอ่าน	4.43	0.53	มาก
1.4 มีตัวอย่าง แผนภาพ แผนภูมิ หรือแผนผังประกอบ เพื่อช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและขั้นตอนการปฏิบัติได้ชัดเจน	4.86	0.38	มากที่สุด
1.5 มีการระบุแหล่งอ้างอิงหรือเอกสารประกอบ สำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม	4.71	0.49	มากที่สุด
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ	4.73	0.45	มากที่สุด
2.1 เนื้อหามีความถูกต้อง ชัดเจน และตรงกับ เรื่องที่ศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด

ตาราง 53 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.2 เนื้อหามีความทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.43	0.53	มาก
2.3 เนื้อหามีความเหมาะสมกับผู้ใ้คู่มือ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน	4.71	0.49	มากที่สุด
2.4 ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะของคู่มือ	4.86	0.38	มากที่สุด
2.5 มีการอธิบายวัตถุประสงค์ องค์ประกอบของกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างครบถ้วน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6 มีการนำเสนอขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ และบทบาทของผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ	4.71	0.49	มากที่สุด
2.7 วิธีดำเนินการและตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา	4.71	0.49	มากที่สุด
3. ด้านการนำไปใช้	4.77	0.43	มากที่สุด
3.1 คู่มือสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนได้	4.86	0.38	มากที่สุด
3.2 ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติในคู่มือมีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.86	0.38	มากที่สุด
3.3 คู่มือมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	4.71	0.49	มากที่สุด
3.4 คู่มือช่วยให้ผู้ใ้มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	4.86	0.38	มากที่สุด
3.5 คู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนดำเนินงาน ติดตาม และพัฒนาการบริหารโรงเรียนได้	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	4.76	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 53 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปเล่ม ($\bar{x}$ = 4.80) รองลงมา คือ ด้านการนำไปใช้ ($\bar{x}$ = 4.77) และด้านเนื้อหาของคู่มือ ($\bar{x}$ = 4.73) ตามลำดับ

ด้านรูปเล่ม มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปเล่มมีการจัดองค์ประกอบ เหมาะสม อ่านง่าย และน่าสนใจ และการเรียงลำดับหัวข้อและเนื้อหามีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 5.00) รองลงมา คือ มีตัวอย่าง แผนภาพ แผนภูมิ หรือแผนผังประกอบ เพื่อช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและขั้นตอนการปฏิบัติ ได้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.86) และรูปแบบตัวอักษร ขนาดตัวอักษร ตาราง และระยะห่างมีความเหมาะสมต่อการอ่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43)

ด้านเนื้อหาของคู่มือ มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการอธิบายวัตถุประสงค์ องค์ประกอบของกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 5.00) รองลงมา คือ ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะของคู่มือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.86) และเนื้อหา มีความทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43)

ด้านการนำไปใช้ มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คู่มือสามารถใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนได้ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติในคู่มือ มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และคู่มือช่วยให้ผู้ใช้มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.86) และคู่มือสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และพัฒนาการบริหารโรงเรียนได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.57)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความมุ่งหมายวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 4) ตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 5) พัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบ่งการวิจัยเป็น 5 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ด้วยการสังเคราะห์องค์ประกอบ การสัมภาษณ์ และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 384 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดย 1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3) การยกร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 4) การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 5 การพัฒนาคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

สรุปผล

จากการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) การมุ่งสู่ความสำเร็จ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าความต้องการจำเป็นโดยรวม ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.1377 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่ารวม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.1505$) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.1454$) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified} = 0.1399$)

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมี 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ 5 พันธกิจ 5 เป้าประสงค์ 16 วิธีดำเนินการ และ 79 ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนากาการบริหารโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพ

การประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน และกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน

4. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยวิสัยทัศน์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อย่างดีและความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด พันธกิจมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้อย่างดี และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป้าประสงค์มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อย่างดีกับความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงาน บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง และแนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรูปแบบ ด้านการนำไปใช้ และด้านเนื้อหาของคู่มือ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการผลการศึกษารองคูปกรบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) การมุ่งสู่ความสำเร็จ พบว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าความถี่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 70 แสดงให้เห็นว่า การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดภาพอนาคต ทิศทาง และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการศึกษาของวีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ

(2564, หน้า 131) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นแนวคิดหรือทิศทางที่ชัดเจนของผู้บริหารในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์การได้อย่างเหมาะสม

อีกทั้งองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการยังมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาพหุกรณีโรงเรียนต้นแบบ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตและทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจร่วมกัน รวมทั้งนำวิสัยทัศน์ไปเชื่อมโยงกับแผนงาน โครงการ และแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของศักดา พรหมกุล (2563, หน้า 61) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เชิงบูรณาการเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกำหนดและสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรรับทราบ และการกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 197) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่บริหารงานอย่างยั่งยืนต้องสามารถทำให้บุคลากรมองเห็นภาพความสำเร็จของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีจุดมุ่งหมาย และส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จ โดยประกอบด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.2 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย การคิดอย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมไปใช้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายด้าน เช่น บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และภาระงานที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน คิดริเริ่มแนวทางใหม่ ใช้ข้อมูลและความรู้ประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสามารถทำงานร่วมกับครู บุคลากร และ

เครือข่ายอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนางานที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 12-13) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมควรมุ่งพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการประยุกต์สู่นวัตกรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับสรญา วัชรสังาศ (2564, หน้า 33) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมประกอบด้วย การคิดอย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมไปใช้

1.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การบริหารจัดการในทีม คุณลักษณะของผู้นำ และการไว้วางใจในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรจำกัดและครูต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ผู้บริหารจึงต้องจัดระบบการทำงานให้ชัดเจน แบ่งบทบาทตามความถนัด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหา และขับเคลื่อนงานของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับศักดิ์ดา พรหมกุล (2563, หน้า 58) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งรับรู้บทบาทหน้าที่และมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญามีสุข (2560, หน้า 167) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายของทีม การยอมรับนับถือ และการมีปฏิสัมพันธ์ อีกทั้งสอดคล้องกับสุภาพร โทบุตร (2561, หน้า 1) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การบริหารจัดการ คุณลักษณะการทำงานของทีม และการออกแบบงาน

1.4 องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ การประสานเครือข่ายความร่วมมือ และการดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือกับบุคคล องค์กร หน่วยงาน ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ อันจะช่วยระดมทรัพยากรและพลังความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหวานใจ เวียงยิ่ง

(2564, หน้า 24) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกระบวนการรวมกลุ่มบุคคลหรือองค์กร เพื่อจัดระบบความสัมพันธ์และประสานการทำงานร่วมกัน เช่น ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือองค์กรในการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกริช ธีรางศู (2563, หน้า 16) ที่กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีส่วนร่วม การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน และการบริหารจัดการเครือข่าย

1.5 องค์ประกอบการมุ่งสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ความตั้งใจในการทำงาน และความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กำกับติดตาม และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับธีรพจน์ แบนเนียน (2564, หน้า 9) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานให้สำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบ มีระบบควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ติดตามความก้าวหน้า และมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหารวมทั้งปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผู้รับบริการ ชุมชน และท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนวัฒน์ ฉิมกุล (2565, หน้า 83) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการมุ่งสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.1377 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่ารวม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดและความท้าทายหลายด้าน ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร ภาระงาน และการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถ

ในการกำหนดทิศทาง สื่อสารเป้าหมาย ใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการบริหารจัดการ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจะมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในระดับมาก แต่ยังมีช่องว่างของการพัฒนาระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ นวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ควรนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์การพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของเกื้อกัญญา จิตเสน, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ (2566, หน้า 55–56) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการหลายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ศิลปชัย และทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2567, หน้า 43–44) ที่พบว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพที่คาดหวัง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2567, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับอดิสร พูนสวัสดิ์ และชิษณพงศ์ ทรจันทร์ (2566, หน้า 515–516) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัว บูรณาการความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร และนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนากิจการโรงเรียน เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และพัฒนากิจการโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านบุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ และระบบสนับสนุน ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นฐานในการตัดสินใจ ใช้นวัตกรรมในการพัฒนางาน และประสานเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียนให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์จึงไม่ใช่เพียงการกำหนดทิศทางของโรงเรียน เท่านั้น แต่ต้องอาศัยเครื่องมือ กระบวนการ และกลไกความร่วมมือที่ช่วยให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2566, หน้า 10–11) ที่สังเคราะห์ ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วยวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือ จินตนาการและนวัตกรรม การสร้างเครือข่าย การสื่อสาร และการนำร่วมกัน ซึ่งสะท้อน ให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการวิสัยทัศน์ นวัตกรรม การสื่อสาร และเครือข่ายในการ ขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Partnership for 21st Century Skills (2009, p. 3) ที่กล่าวว่า การนำนวัตกรรมไปใช้เป็นการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็น รูปธรรมและเกิดประโยชน์ในบริบทจริง รวมทั้งสอดคล้องกับปนัดดา ศิลปชัย และทรงศักดิ์ คุ่มไชนะ (2567, หน้า 43–44) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการบริหาร ที่เชื่อมโยงกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาการบริหารโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสู่ การปฏิบัติ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างความ เข้าใจร่วม และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่แนวทางปฏิบัติของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก การขับเคลื่อน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน การใช้ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งการประสานความร่วมมือ กับครู บุคลากร และเครือข่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาท ทิศทาง และแนวทาง ดำเนินงานร่วมกัน สอดคล้องกับฐิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 101) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้ครูเข้าใจ วิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยอาศัยคำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล อีกทั้งสอดคล้องกับธีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 47) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ผ่านวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรยอมรับและนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และทักษะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน แก้ปัญหา และจัดระบบบริหารของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์อย่างหลากหลาย การใช้ข้อมูล ความรู้ และผลการวิเคราะห์จากเครือข่ายมาประกอบ การตัดสินใจ รวมทั้งการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร และสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, หน้า 28) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการในทีมเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กับการจัดระบบงานและการทำงานร่วมกันของบุคลากรและเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2558, หน้า 13) ที่กล่าวว่า การประยุกต์สู่นวัตกรรมเป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่ผลสำเร็จ และสอดคล้องกับสรญา วัชรสังาศ (2564, หน้า 35) ที่กล่าวว่า การนำนวัตกรรมไปใช้เป็นการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาวางแผน ลงมือปฏิบัติ และพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่นำไปใช้จริง

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ การพัฒนานวัตกรรม และการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านบุคลากรงบประมาณ ทรัพยากร และแหล่งสนับสนุนภายในโรงเรียน ผู้บริหารจึงไม่สามารถพึ่งพาทรัพยากรภายในโรงเรียนได้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายโรงเรียน เพื่อระดมความรู้ ทรัพยากร วิทยาการ

แหล่งเรียนรู้ และการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งใช้เครือข่ายเป็นกลไกในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับษณอนงค์ ชูรา (2566, หน้า 22) ที่กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือเป็นการเชื่อมโยงบทบาทของบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ที่รวมตัวกันด้วยความสมัครใจภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกริช ชีรางศุ (2563, หน้า 16) ที่กล่าวว่า เครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องผ่านการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับขวัญฤดี กล้วยสิงห์ (2566, หน้า 55) ที่กล่าวว่า การบริหารงานกลุ่มเครือข่ายเป็นกระบวนการทำงานที่มีการวางแผน จัดโครงสร้างงาน กระจายงานตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาให้ระบบติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลย้อนกลับ และสะท้อนผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไม่ควรสิ้นสุดเพียงการอบรมหรือการกำหนดแนวทางเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีระบบติดตามผลหลังการพัฒนา มีพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษา มีข้อมูลรายบุคคล และมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้จริง โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ การใช้นวัตกรรม การประสานเครือข่าย การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการแก้ปัญหา การดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2567, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนการบริหารความเสี่ยงและบริหารจัดการศึกษาให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างครอบคลุม อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Yukl (2010, pp. 491–498) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผสมผสานแนวคิดภาวะผู้นำร่วมสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างครอบคลุมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Baharuddin,

Amiruddin, and Idkhan (2023, p. 329) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู การทำงานร่วมกันของครู และการพัฒนาวิชาชีพของครู ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล การพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน

4. กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ และตัวชี้วัด ทั้งนี้เนื่องจาก กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมาจากกระบวนการวิจัยหลายขั้นตอน เริ่มจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ การศึกษาความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการสังเคราะห์กลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix ทำให้กลยุทธ์มีฐานข้อมูลจากสภาพจริงของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อีกทั้งยังผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงทำให้องค์ประกอบของกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วิธีดำเนินการ โครงการ และตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกัน เหมาะกับบริบท และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนได้

เมื่อพิจารณาด้านความเหมาะสม พบว่า กลยุทธ์มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก กลยุทธ์ครอบคลุมประเด็นสำคัญของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การประสานเครือข่าย และการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลยุทธ์จึงมีความชัดเจนทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาด้านความเป็นไปได้ พบว่า กลยุทธ์มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก วิธีดำเนินการของแต่ละกลยุทธ์กำหนดตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การลงมือทำ การตรวจสอบ และการปรับปรุง ทำให้การนำกลยุทธ์ไปใช้มีขั้นตอนชัดเจน และสอดคล้องกับบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน จึงมีโอกาสนำไปใช้ได้ในสภาพจริง

ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า กลยุทธ์มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไม่ได้มุ่งเฉพาะการพัฒนาความรู้ของผู้บริหาร แต่เน้นการนำไปใช้กับงานบริหารโรงเรียนโดยตรง ทั้งการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี การสื่อสารวิสัยทัศน์

การออกแบบนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการติดตามผลการพัฒนาผู้บริหารรายบุคคล กลยุทธ์จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัด และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ แดนไพร์ สีมาคาม (2564, หน้า 313) ที่พบว่า กลยุทธ์ที่ผ่านกระบวนการวิจัยหลายขั้นตอน ทั้งการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาความต้องการจำเป็น การพัฒนากลยุทธ์โดยใช้การสนทนากลุ่ม และการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้กลยุทธ์มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สรญา วัชรสังาศ (2564, หน้า 267) ที่พบว่า การพัฒนากลยุทธ์โดยผ่านกระบวนการปรับปรุงและตรวจสอบความเหมาะสมกับความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยให้กลยุทธ์มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา เมฆะทัต (2562, หน้า 140) ที่พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิราภรณ์ จันทา, ธิดารัตน์ จันทะหนี และจิณณวัตร ปะโคทั้ง (2564, หน้า 1964–1965) ที่พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศุภภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการศึกษา สร้าง ทดลองใช้ และประเมินกลยุทธ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการตรวจสอบกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยยืนยันคุณภาพของกลยุทธ์ก่อนนำไปใช้ในสถานศึกษา จากผลการวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้น มีฐานข้อมูลรองรับ มีขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน และผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. คู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบ ด้านการนำไปใช้ และด้านเนื้อหาของคู่มืออยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก คู่มือที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างชัดเจน ครอบคลุมความเป็นมา วัตถุประสงค์ องค์ประกอบของกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงาน บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง และแนวทางการนำกลยุทธ์ไปใช้ อีกทั้งมีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และ

ระบบขั้นตอนการปฏิบัติที่ผู้ใช้สามารถนำไปปรับใช้กับงานบริหารโรงเรียนได้จริง จึงทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคู่มือมีความเหมาะสม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563, หน้า 200) ที่กล่าวว่า คู่มือที่ดีควรมีความเหมาะสมกับผู้ศึกษา มีความทันสมัย ให้ความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย และช่วยให้ผู้ใช้สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ แดนไพโร สีมาคาม (2564, หน้า 93) ที่กล่าวว่า คู่มือที่ดีต้องเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญ มีวิธีการจัดกิจกรรมที่ละเอียด อ่านแล้วเข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ และควรมีรูปแบบที่น่าสนใจ โดยใช้แผนภาพ แผนภูมิ แผนผัง หรือแหล่งอ้างอิงประกอบการศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ อีระนันต์ โมธรรม (2566, หน้า 74) ที่กล่าวว่า ลักษณะของคู่มือที่ดีควรมีรูปแบบน่าสนใจ ชัดเจน อ่านง่าย และครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคู่มือในการวิจัยครั้งนี้ที่ประเมินความเหมาะสมทั้ง 3 ด้าน และอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สรญา วัชรสังกาต (2564, หน้า 269) ที่พบว่า คู่มือที่มีค่าชี้แจง วัตถุประสงค์ แนวทางการศึกษา เนื้อหา การวัดผลและประเมินผลการใช้คู่มืออย่างชัดเจน จะช่วยให้ผู้ใช้เห็นประโยชน์และนำคู่มือไปใช้ได้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ วีนันท์กานต์ รุจิภักดิ์, สัญญพงค์ ลิ้มประเสริฐ, กฤษฎา แสงเจริญทรัพย์ และจิตติมา เสือทอง (2564, หน้า 43-44) ที่ศึกษาการพัฒนาคู่มือสำหรับผู้ปกครองในการป้องกันภัยจากการใช้อินเทอร์เน็ต และเสนอว่า คู่มือควรมีรูปแบบที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ใช้ เนื้อหาไม่ซับซ้อนเกินไป อ่านเข้าใจง่าย และควรมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือก่อนนำไปใช้ ดังนั้น การที่คู่มือการใช้กลยุทธ์ได้รับการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงสะท้อนว่าคู่มือมีความชัดเจนทั้งด้านรูปแบบ เนื้อหา และการนำไปใช้ สามารถใช้เป็นแนวทางสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูง ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ควรนำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้เป็นประเด็นหลักในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นแนวทาง ในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบท ของโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก เช่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ การใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การประสานเครือข่าย และการติดตามผลการพัฒนา

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็กควรนำกลยุทธ์ไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียน แล้วเลือกใช้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับงานบริหารของตนเอง

1.4 การนำกลยุทธ์ไปใช้ควรดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA ได้แก่ การวางแผน การลงมือทำ การตรวจสอบ และการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาผู้บริหาร มีขั้นตอนชัดเจน และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้

1.5 ควรนำคู่มือการใช้กลยุทธ์ไปใช้ประกอบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษานขนาดเล็ก เนื่องจากคู่มือมีรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา วิธีดำเนินการ บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง และตัวชี้วัดที่สามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้

1.6 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดระบบพี่เลี้ยง การนิเทศ การให้คำปรึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปใช้ใน สถานการณ์จริง และช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับใช้กลยุทธ์ได้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไปใช้กับ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็ก เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับการบริหารโรงเรียน ครู บุคลากร และคุณภาพการจัดการศึกษา

2.2 ควรวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเกี่ยวกับการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์ เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปใช้ เช่น บทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครู และการสนับสนุนจากเครือข่าย

2.4 ควรพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้กลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นฐานในการออกแบบ

2.5 ควรศึกษาการนำกลยุทธ์ไปใช้ในบริบทพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบทและแนวทางการปรับใช้กลยุทธ์

2.6 ควรจัดทำบทเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในรูปแบบดิจิทัลหรือระบบออนไลน์ เพื่อใช้เป็นช่องทางในการอบรม นิเทศ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการ
ดำเนินงานโครงการ โครงการสานพลัง ประชาธิปไตย ด้านการศึกษาพื้นฐานและ
การพัฒนาผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กลางคึกฤทธิ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568–2569,”
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 141 ตอนพิเศษ 309 ง. หน้า 11. 13 พฤศจิกายน
2567.
- กรีช ธีรารัง. (2563). แนวทางการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ก่องกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- กัลยาณี ชุ่มชื่น. (2560). คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนหอวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เก็จกัญญา จิตเสน, ศุภชนกฤษ ยอดสละ และทรงเดช สอนใจ. (2566). ความต้องการ
จำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสาร มจร อุบล
ปริทรรศน์, 8(2), 56–64.

- โกศิษฐ์ เปลรินทร์, สุพจน์ ประไพเพชร, สุดสวาสดี ประไพเพชร, วสันต์ แสงเหลา, สายสมร ศักดิ์คำดวง, และอภิศญาณ์ศรี ประราศรี. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(2), 1-13.
- ขวัญฤดี กล้วยสิงห์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โนนสว่าง โป่งเปือย ไคสี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เขตรัฐ จันทิหาล้าและบุญช่วย ศิริเกษ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1), 368-384.
- คมสัน จันทรเพ็งเพ็ญ, พนายุทธ เชยบาล, และสมคิด สร้อยน้ำ. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(9), 239-247.
- จณิสตา สมบูรณ์. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการนิเทศโดยการเรียนรู้แบบนำตนเอง ของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จริญญาภรณ์ ศรีจันดารี และ จุฬพัชรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 865-876.
- จินตนา ดวงดีพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- จิราภรณ์ จันทา, ธิดารัตน์ จันทะหิน, และจิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2564). กลยุทธ์
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์*, 9(5), 1964–1980.
- ชลธาร สมานธิ. (2560). *การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตร
อาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา ตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของโรงเรียนสพเมย
วิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ฐิติวัธส์ หมั่นกิจ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสาร
มณีเชษฐาราม, วัดจอมมณี*, 5(3). 123–141.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐนิยา ห่องกระจก. (2562). *แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ตามวงจรคุณภาพ PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดวงเดือน วินิจฉัย. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารา ทีปะปาล. (2561). *รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ
บุคลากรในองค์การธุรกิจของไทย*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ธนบุรี*, 7(1), 183.

แดนไพร สีมาคาม. (2564). กลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพมาศ เศวตวรโชติและสถาพร ชันโต. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8(2), 166–176.

ชนวัฒน์ นิมกุล (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนุ วงษ์จินดา, สาธกา ตาลชัย, และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(1), 278–293.

<https://doi.org/10.14456/madpiadp.2025.18>.

อัครงค์ จันทฤทธิ์. (2567). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธิดา เมฆะทัต. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9. วิทยานิพนธ์. ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธีรพจน์ แบนเนียน. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ธีระนันต์ โมธรรม. (2566). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงศรัทษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมี
ประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นพภัสสร ศิริวัฒนเมธีชัย. (2562). การพัฒนาคู่มือส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ สำหรับ
เกษตรกรบ้านหนองตอกแป้น ตำบลหนองตอกแป้น อำเภอยางตลาด
จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- นฤมล ทัดสา. (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2564). การบริหารนโยบายและกลยุทธ์การศึกษา. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารี น้อยจินดา. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตน
บัณฑิต, 10(2), 69-80.
- นิวัฒน์ เจริญศิริ และจตุพล ยงศร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ. ครุศาสตร์สาร, 17(1), 39-55.

- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสาร มหาจุฬาราชการ*, 4(1), 176-187.
- บริพัฒน์ สารผล. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- บังอร เทพโกมุท. (2555). *การพัฒนาคู่มือสำหรับผู้ปกครองเพื่อการจัดกิจกรรม ในการฝึกอาชีพของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสถาบันราชานุกูล*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม อ้วนกันยา, ทนงค์ดี คุ่มไข่น้ำ, วาโร เฟิงสวัสดิ์, และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล ของ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(1), 25-35.
- บุศรา ปุณนิบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- บุษบา เคณะอ่อน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปณิชา ม่วงภูเขียว, สมชาย เทพแสง, และทัศนาศ แสงศักดิ์. (2565). กลยุทธ์การบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสู่มาตรฐานสากล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(31), 27-39.
- ปนัดดา ศิลปชัยและทณงค์ดี คุ่มไข่น้ำ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 9(1), 43-56.
- ประทีป ทับโพน. (2563). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของ โรงเรียน สังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรัชญา บุตรสะอาด. (2566). ภาวะผู้นำตามคุณลักษณะของผู้นำที่ดี. *วารสารปราชญ์ประชาคม*, 1(4), 42-58.
- ปัทมากรีย์ เมตมณี พ.ท.หญิง. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูทหารของโรงเรียนเหล่าตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังพลของกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานิสรา เปาวรวงกุล, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ, ชูเกียรติ วิเศษเสนา, และปานัญสิริ จันทร์ศิริ. (2567). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 11(2), 123-136.
- พรวิมล ไวยกรณ์ (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรพร พวงเกตุแก้ว กัญญากร เอี่ยมพญา และ นิวัฒน์ น้อยมณี. (2565). การบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์*, 23(2), 266-277.

- พินิจ มีคำทอง. (2562). เทคนิคการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 9(3), 111-120.
- พิมพ์ภัส ประสิทธิ์เดสง, สมชาย เทพแสง, และพัฒนา แสงศักดิ์. (2562). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงบูรณาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30), 1-13.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์. (2563). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการ ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2552). *การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิเศษ ปันรัตน์. (2556). *หลักและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://bus.ku.ac.th>. 27 กันยายน 2567.
- เพ็ญชลิตา ขำสุนทร. (2564). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาสุณีย์ คำพันธ์. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มาลัยพร สวัสดิ์. (2563). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566). *การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รสสุคนธ์ หนูงาม. (2559). *ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รอดิมาห์ ยี่เจ๊ะสะมะะ นิลรัตน์นวกิจไพฑูรย์ และนพรัตน์ ชัยเรือง. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 10(6), 244–253.
- ราชกิจ พรหมชาติ, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย, และทอง ทองภูเบศร์. (2568). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน*. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 7(3), 1037–1050.
<https://doi.org/10.14456/jappm.2025.68>.
- ราม เรือนทองดี. (2564). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรรณภา ใหญ่มาก, ภัทรฐิตา สุภาโส, และเอกชัย นาคณอม. (2561). *การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ* (รายงานผลการวิจัย). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

วัชรกร ชวดกลางลา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัฒนา ปกิตา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัฒนา สายเชื้อ. (2561). *กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วาราดา ปวิณวัชร. (2561). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง*. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วาลิกา อัครนิตย์. (2562). *กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิจารณ์ พาณิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jliwu/article/view/95054>.

- วิเชียรศักดิ์ ทิพสิงห์. (2563). กลยุทธ์การป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2566). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). เข้าถึงได้จาก <http://www.se-ed.com> 22 ธันวาคม 2567.
- วินัยกานต์ รุจิภักดี, สันตยาพร ลิ้มประเสริฐ, กฤษฎา แสงเจริญทรัพย์, และจิตติมา เลือทอง. (2564). แนวทางการพัฒนาคู่มือสำหรับผู้ปกครองในการป้องกันภัยจากการใช้อินเทอร์เน็ต. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia*, 27(2), 31–62.
- วีระศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ เอกลักษณ์ เพียสา และ วสันติภา นลาภิบาล. (256). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 8(2), 541–555.
- วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ. (2564). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. *วารสารพุทธสังคม วิทยาปริทรรศน์*, ปีที่ 7 (1), 125–134.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ของผู้เรียน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. 14(3), 16–25.
- ศศิธร พิธิ, สุมิตรา สุวรรณ, และพัชราภา ดันติสุขเวช. (2569). โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก: อนาคตที่ต้องตัดสินใจ. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์*, 2(3), 1–14.
- ศักดิ์ดา แจ่มแจ้ง และกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 8(2), 93–113.

- ศักดิ์ดา ทัดสา. (2564). กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ
การศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์ดา พรหมกุล. (2563). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อ
โรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.
วิทยานิพนธ์.ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ . (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- คุณิสา ทดลา. (2566). โรงเรียนขนาดเล็ก: ปัญหาหรือโอกาสของการจัดการศึกษา.
ครุศาสตร์สาร, 17(2), 43–55.
- ศูนย์บริการวิชาการและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษา และภาควิชาวิจัยและพัฒนา
การศึกษา (2565). โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(RESEARCH TOOL ANALYSIS PROGRAM: RTAP) มหาสารคาม:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม.
สืบค้นจาก [HTTPS://EDURTAP.MSU.AC.TH/RTAPAPP/](https://edurtap.msu.ac.th/rtapapp/)
- ษณอนงค์ ชูรา. (2566). รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อส่งเสริม
ทักษะชีวิตของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สกุลกาญจน์ นิยมพลอย. 2565. กลยุทธ์การจัดการศึกษาก่อนประจำการเพื่อพัฒนา
สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ตามยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านความมั่นคง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สไบแพร เพียรชนะ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สมแพง อินอาน. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ผู้จัดการ.
- สรญา วัชรสังกาศ. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
ของนักเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรณ จินตวาท. (2557). การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual Development).
เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th> 27 กันยายน 2567.
- สายฝน สวัสดิ์เชื้อ. (2566). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2566–2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภา.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แผนบริหารจัดการโรงเรียน
ขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.. (2568). จำนวนโรงเรียน นักเรียน และ
ห้องเรียนจำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2568.

https://www.bopp.go.th/?page_id=9086/ เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2568.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิริวุฒิ ชนะชัย. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน.
ในการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ ครั้งที่ 28 (หน้า 322).
สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำไฟบริการของบุคลากร
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สีปพงษ์ ทัพพลวง. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

สุชาติ บางวิเศษ, สุขุม พรหมเมืองคุณ, คักตินาภรณ์ นันท์, และกานนท์ แสนเภา. (2568).
กลยุทธ์การพัฒนากาการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
โรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศรีล้านช้าง
ปริทรรศน์, 11(1), 101–115.

สุชาติ เสนาสี. (2566). โปรแกรมการพัฒนากาเวผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

สุนทร โคตรบรรเทา. 2560. *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา* (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุพัตรา รังคะวงษ์. (2565). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์

ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุภาพร โทบุตร. (2561). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ*

ปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาวิตา กุลอุปฮาด. (2565). *คุณลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำของผู้ประกอบการเพื่อ*

สังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกิจการเพื่อสังคม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.

นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุกักร์ สีพาย. (2564). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ*

โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมินตรา จินเมือง และธิดิยา บงกชเพชร. (2563). *การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด*

สะเต็มศึกษาด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม เรื่อง เสี่ยง

เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สำหรับนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 31(1), 61.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญ์ มีสุข. (2560). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการ*

บริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ*

วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 162-173.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรร พิทักษ์ทา, และณัฐ รัตนศิรินิชกุล. (2566). การบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดเล็กด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสาร
สถาบันวิจัยพินิจธรรม, 10(2), 231–334.

หวานใจ เวียงยิ่ง (2564). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.

อติศร พูนสวัสดิ์ และชัชฌาพงศ์ ศรีจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารวิชา
การรัตนบุศย์, 5(2), 513–530.

อนุสรณ์ พิพิทธำณท์. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์
ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภินันท์ชัย แกะหั่น. (2562). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579). วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรรัตน์ ศรีพอ. (2561). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน
ตามแนวคิดทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อ้อยทิพย์ ไทน้อย. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- อัยริน สมาแอ. (2562). *การศึกษาระบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective Leadership* (4th ed.). Canada: South-Western, Cengage Learning.
- Angalet, G.W. (2000). *A new leadership paradigm for the twenty-first century*. Doctoral dissertation, University of Delaware.
- Baharuddin, F., Amiruddin and Idkhan, M. (2023). *Integrated Leadership Effect on Teacher Satisfaction: Mediating Effects of Teacher Collaboration and Professional Development*, 22(11), 321–342. Retrieved from <http://ijlter.net/index.php/ijlter/article/view/1803/1825>.
- Certo, S.C. & Peter, J. P. (1991). *Strategic Management: Concept and Application*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Crosby, B., & Kiedrowski, J. (2007). Integrative leadership: Observations from a University of Minnesota seminar series. Paper presented at the International Leadership Association Annual Conference, November 2, 2007. Vancouver, Canada. Available from <http://www.leadership.umm.edu>.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership. (2nd Asia-Pacific Edition)*. Boston : Houghton Mufflin.
- Fernandez, S., Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2010). Exploring the link between integrated leadership and public sector performance. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 308–323. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.01.009>.
- Fisher, K. (1993). *Leading Self-directed Work Teams : A Guide to Develop New Team Leadership Skill*. New York : McGraw-Hill.

- Fort, C. J., & Watson, T. S. (2021). Journeying toward a more inclusive integrative endeavor: Fostering integrative leadership through an intentional focus on intersectionality, mutuality and empowerment. *Journal of Psychology and Christianity*, 40(1), 42–56.
- Gill, R. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London: SAGE Publications.
- Grant, J. (2002). *Learning needs assessment: assessing the need*. *BMJ*, 324, 156–157.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human side of Work*. (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hatala, R. J., & Hatala, L. M. (2005). *Integrative Leadership*. Altona, MB. Canada: Friesens Corporation.
- Heuser, B. (2010). *The Evolution of Strategy : Thinking War from Antiquity to the Present*. Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Hickman & Silva. (1984). *Creating Excellence: Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the New Age*. New York: New American Library.
- Hitt, M.A., Ireland, R.D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. (7th ed.). Cincinnati, Ohio: SouthWestern Publishing.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2000). *Strategic Management*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Kaufman, R., & English, F.W. (1981). *Needs Assessment : Concept and Application*. (3rd ed.) United states of America: Education technology.

- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Massachusetts, Harvard Business School Press.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33.
<https://doi.org/10.1037/h0021692>.
- Luca, J. & Tarricone, P. (2002). *Successful teamwork: A case study*, in *Quality Conversations, Proceedings of the 25 th HERDSA Annual Conference, Perth, Western Australia, 7–10 July 2002*: pp 640.
- Moos, L., & Huber, S. (2007). School leadership, school effectiveness and school improvement: Democratic and integrative leadership. *International Handbook of School Effectiveness and Improvement*. Springer: 570–585.
- Moynihan, D. P., & Ingraham, P. W. (2004). Integrative leadership in the public sector: A model of performance–information use. *Administration & Society*, 36(4), 427–453.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *P21 Framework Definition*. Retrieved 9 February 2021, from <http://www.21centuryskills.org>.
- Perry, R.W., & Mankin, L.D. (2007). Organizational trust, trusts in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165 – 179.
- Peters, T., J. & Waterman, Robert, H. Jr. (2004). *In Search of Excellence*. (2nd ed.). London: Profile Book.
- Printy, S.M., Marks, H.M. & Bowers, A.J. (2009). *Integrated leadership: How principals and teachers share transformational and instructional influence*. *Journal of School Leadership*, 19(5), 504–532.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.

- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management*. (7 th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Stufflebeam, D.L. et. al. (1971). *Educational Evaluation and Decision Making*. n.p.
- Thompson, A. A. Jr. & Strickland, A. J. (1995). *Strategic Management: Concept and Cases*. (8th ed). New York: Business.
- Torrance P. E. (1973). *Guiding Creative Talent*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *P21 Framework Definition*. Retrieved 9 February 2021, from [http://www.21 century skills](http://www.21centuryskills.org).
- Wheelen, T. L. & Hunger, D.J. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. (8th ed). New Jersey: Prentice – Hall.
- Wilson Learning Worldwide Incorporation. (2006). *Integrated leadership: Wilson Learning's Point-of-view on Effective Leadership: Balance of Essence and form*. Accessed January 16, 2015. Available from www.wilsonlearning.com.
- Winston, B. E., & Patterson, K. (2006). *An integrative definition of leadership*. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2), 6–66.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Yukl. G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice.
- _____. (2010). *Leadership in organizations*. (7th ed.) New Jersey: Pearson.

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 54 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และการแปลความหมายค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง

การวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	0	1	1	0	3	0.60	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

การวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 54 (ต่อ)

การวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
48	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
57	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
60	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 54 พบว่า ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งสามารถใช้ได้ทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของ
 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ค่าความเชื่อมั่น
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อ การเปลี่ยนแปลง	1	0.806*	ผ่านเกณฑ์	0.965
	2	0.754*	ผ่านเกณฑ์	
	3	0.777*	ผ่านเกณฑ์	
	4	0.823*	ผ่านเกณฑ์	
	5	0.807*	ผ่านเกณฑ์	
	6	0.824*	ผ่านเกณฑ์	
	7	0.787*	ผ่านเกณฑ์	
	8	0.827*	ผ่านเกณฑ์	
	9	0.867*	ผ่านเกณฑ์	
	10	0.852*	ผ่านเกณฑ์	
2. ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	11	0.857*	ผ่านเกณฑ์	0.983
	12	0.864*	ผ่านเกณฑ์	
	13	0.895*	ผ่านเกณฑ์	
	14	0.86*	ผ่านเกณฑ์	
	15	0.918*	ผ่านเกณฑ์	
	16	0.906*	ผ่านเกณฑ์	
	17	0.844*	ผ่านเกณฑ์	
	18	0.8*	ผ่านเกณฑ์	
	19	0.89*	ผ่านเกณฑ์	
	20	0.891*	ผ่านเกณฑ์	
	21	0.924*	ผ่านเกณฑ์	
	22	0.895*	ผ่านเกณฑ์	

ตาราง 55 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ค่าความเชื่อมั่น
	23	0.887*	ผ่านเกณฑ์	
	24	0.821*	ผ่านเกณฑ์	
	25	0.888*	ผ่านเกณฑ์	
3. การทำงานเป็นทีม	26	0.854*	ผ่านเกณฑ์	0.98
	27	0.848*	ผ่านเกณฑ์	
	28	0.838*	ผ่านเกณฑ์	
	29	0.863*	ผ่านเกณฑ์	
	30	0.911*	ผ่านเกณฑ์	
	31	0.926*	ผ่านเกณฑ์	
	32	0.914*	ผ่านเกณฑ์	
	33	0.901*	ผ่านเกณฑ์	
	34	0.909*	ผ่านเกณฑ์	
	35	0.914*	ผ่านเกณฑ์	
	36	0.891*	ผ่านเกณฑ์	
	37	0.893*	ผ่านเกณฑ์	
4. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	38	0.84*	ผ่านเกณฑ์	0.982
	39	0.842*	ผ่านเกณฑ์	
	40	0.839*	ผ่านเกณฑ์	
	41	0.844*	ผ่านเกณฑ์	
	42	0.917*	ผ่านเกณฑ์	
	43	0.909*	ผ่านเกณฑ์	
	44	0.951*	ผ่านเกณฑ์	
	45	0.947*	ผ่านเกณฑ์	
	46	0.909*	ผ่านเกณฑ์	
	47	0.93*	ผ่านเกณฑ์	

ตาราง 55 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ค่าความเชื่อมั่น
5. การมุ่งสู่ความสำเร็จ	48	0.947*	ผ่านเกณฑ์	
	49	0.91*	ผ่านเกณฑ์	
	50	0.871*	ผ่านเกณฑ์	0.981
	51	0.944*	ผ่านเกณฑ์	
	52	0.878*	ผ่านเกณฑ์	
	53	0.928*	ผ่านเกณฑ์	
	54	0.85*	ผ่านเกณฑ์	
	55	0.854*	ผ่านเกณฑ์	
	56	0.921*	ผ่านเกณฑ์	
	57	0.917*	ผ่านเกณฑ์	
	58	0.928*	ผ่านเกณฑ์	
	59	0.912*	ผ่านเกณฑ์	
	60	0.9*	ผ่านเกณฑ์	
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ทั้งฉบับ				0.995

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน จำนวน 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.754 ถึง 0.936 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.995 เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่น 0.965 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น 0.983 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่น 0.982 และองค์ประกอบ การมุ่งความสำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่น 0.981

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของ
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ค่าความเชื่อมั่น
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อ การเปลี่ยนแปลง	1	0.584*	ผ่านเกณฑ์	0.944
	2	0.663*	ผ่านเกณฑ์	
	3	0.817*	ผ่านเกณฑ์	
	4	0.861*	ผ่านเกณฑ์	
	5	0.882*	ผ่านเกณฑ์	
	6	0.887*	ผ่านเกณฑ์	
	7	0.709*	ผ่านเกณฑ์	
	8	0.737*	ผ่านเกณฑ์	
	9	0.751*	ผ่านเกณฑ์	
	10	0.794*	ผ่านเกณฑ์	
2. ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม	11	0.763*	ผ่านเกณฑ์	0.976
	12	0.775*	ผ่านเกณฑ์	
	13	0.839*	ผ่านเกณฑ์	
	14	0.901*	ผ่านเกณฑ์	
	15	0.869*	ผ่านเกณฑ์	
	16	0.871*	ผ่านเกณฑ์	
	17	0.841*	ผ่านเกณฑ์	
	18	0.904*	ผ่านเกณฑ์	
	19	0.883*	ผ่านเกณฑ์	
	20	0.921*	ผ่านเกณฑ์	
	21	0.864*	ผ่านเกณฑ์	
	22	0.782*	ผ่านเกณฑ์	
	23	0.844*	ผ่านเกณฑ์	
	24	0.762*	ผ่านเกณฑ์	
	25	0.843*	ผ่านเกณฑ์	

ตาราง 56 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ค่าความเชื่อมั่น
3. การทำงานเป็นทีม	26	0.884*	ผ่านเกณฑ์	0.977
	27	0.86*	ผ่านเกณฑ์	
	28	0.892*	ผ่านเกณฑ์	
	29	0.921*	ผ่านเกณฑ์	
	30	0.872*	ผ่านเกณฑ์	
	31	0.926*	ผ่านเกณฑ์	
	32	0.843*	ผ่านเกณฑ์	
	33	0.916*	ผ่านเกณฑ์	
	34	0.794*	ผ่านเกณฑ์	
	35	0.822*	ผ่านเกณฑ์	
	36	0.878*	ผ่านเกณฑ์	
	37	0.901*	ผ่านเกณฑ์	
4. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ	38	0.828*	ผ่านเกณฑ์	0.981
	39	0.887*	ผ่านเกณฑ์	
	40	0.914*	ผ่านเกณฑ์	
	41	0.895*	ผ่านเกณฑ์	
	42	0.894*	ผ่านเกณฑ์	
	43	0.87*	ผ่านเกณฑ์	
	44	0.928*	ผ่านเกณฑ์	
	45	0.911*	ผ่านเกณฑ์	
	46	0.955*	ผ่านเกณฑ์	
	47	0.877*	ผ่านเกณฑ์	
	48	0.864*	ผ่านเกณฑ์	
	49	0.886*	ผ่านเกณฑ์	

ตาราง 56(ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ค่าความเชื่อมั่น
5. การมุ่งสู่ ความสำเร็จ	50	0.863*	ผ่านเกณฑ์	0.968
	51	0.922*	ผ่านเกณฑ์	
	52	0.792*	ผ่านเกณฑ์	
	53	0.895*	ผ่านเกณฑ์	
	54	0.916*	ผ่านเกณฑ์	
	55	0.702*	ผ่านเกณฑ์	
	56	0.81*	ผ่านเกณฑ์	
	57	0.874*	ผ่านเกณฑ์	
	58	0.869*	ผ่านเกณฑ์	
	59	0.836*	ผ่านเกณฑ์	
	60	0.843*	ผ่านเกณฑ์	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง จำนวน 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.582 ถึง 0.941 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.992 เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่น 0.944 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น 0.976 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น 0.977 องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่น 0.981 และองค์ประกอบ การมุ่งความสำเร็จ มีค่าความเชื่อมั่น 0.968

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



เครื่องมือในระยะที่ 1 ชั้น 1.2

เครื่องมือในระยะที่ 1 ชั้น 1.3

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
และแบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
เกี่ยวกับขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยเป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือสถานศึกษา ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามสภาพจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ

นักศึกษาหลักสูตรดุขุฎิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
- ตำแหน่ง.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- สาขาวิชา.....
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์..... เวลา..... น.
4. สถานที่สัมภาษณ์.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้ 5 องค์ประกอบหลัก คือ

1. วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. การทำงานเป็นทีม
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
5. การมุ่งสู่ความสำเร็จ

1. ท่านเห็นด้วยกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งมีขอบข่ายดังต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

1.1 องค์ประกอบ **วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง** ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก.....

.....

จากองค์ประกอบ **วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง** มี 3 ขอบข่าย ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

1.2 องค์ประกอบ **ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม** ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

จากองค์ประกอบ **ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม** มี 3 ขอบข่าย ดังนี้

1) การคิดอย่างสร้างสรรค์

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

3) การนำนวัตกรรมไปใช้

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม

.....

.....

.....

1.3 องค์ประกอบ **การทำงานเป็นทีม** ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

จากองค์ประกอบ **การทำงานเป็นทีม** มี 3 ขอบข่าย ดังนี้

1) การบริหารจัดการในทีม

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

2) คุณลักษณะของผู้นำ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

3) การไว้วางใจในการทำงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

1.4. องค์ประกอบ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่
อย่างไร

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....
.....

จากองค์ประกอบ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มี 3 ขอบข่าย ดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....
.....

2) การประสานเครือข่ายความร่วมมือ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....
.....

3) การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

.....
.....
.....

1.5 องค์ประกอบ การมุ่งสู่ความสำเร็จ ดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

จากองค์ประกอบ การมุ่งสู่ความสำเร็จ มีข้อบ่งชี้ประกอบด้วย ดังนี้

1) การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

2) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

3) ความรับผิดชอบ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

เนื่องจาก

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการมุ่งสู่ความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 นอกจากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอข้างต้น ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบใดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สัมภาษณ์เสร็จสิ้น เวลา น.



เครื่องมือในระยะที่ 1 ชั้น 1.4

แบบประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา นลากบ่าง

กรรมการ

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนที่ตรงความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
ตำแหน่ง.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์..... เวลา.....น.

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบหลัก การมีวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
1.1 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์						
1.1.1	กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนและมีเป้าหมาย					
1.1.2	วิเคราะห์ข้อมูลจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร					
1.1.3	ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบของบุคลากร					
1.1.4	กำหนดเป้าหมายรวมที่เชื่อมโยงกับพันธกิจของโรงเรียน					
1.2 องค์ประกอบย่อย การเผยแพร่วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ						
1.2.1	สื่อสารแนวคิด เป้าหมาย และทิศทางของวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนกับครูและบุคลากร					
1.2.2	ใช้ทักษะการพูดและการเขียนในการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.2.3	ใช้ภาษาท่าทางและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการสื่อสารวิสัยทัศน์					
1.2.4	ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่วิสัยทัศน์					
1.3 องค์ประกอบย่อย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						
1.3.1	ประชุมชี้แจง หรือสื่อสาร แนวทางการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน					
1.3.2	เชื่อมโยง วิสัยทัศน์กับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.3.3	กำกับ ติดตาม และส่งเสริม การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์					
1.3.4	สร้างแรงจูงใจและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
1.3.5	จัดสรรทรัพยากรและสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม					
2. องค์ประกอบหลัก ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม						
2.1 องค์ประกอบย่อย การคิดอย่างสร้างสรรค์						
2.1.1	คิดริเริ่ม แนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน					
2.1.2	ใช้เทคนิควิธีคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหา และพัฒนางานของโรงเรียน					
2.1.3	วิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและตัดสินใจ					
2.1.4	แสดงความคิด หรือเสนอแนวทางใหม่ต่อครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน					
2.1.5	ประเมินและปรับปรุงความคิดของตนเองเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม					
2.1.6	พัฒนาแนวคิด ไปสู่การสร้างสรรควิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน					
2.2 องค์ประกอบย่อย การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์						
2.2.1	สื่อสาร ความคิด แนวทาง หรือวิธีการใหม่ของตนเองกับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน					
2.2.2	เปิดใจรับฟัง ความคิดเห็น มุมมองใหม่ และข้อเสนอแนะจากผู้อื่น					
2.2.3	เคารพและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน โดยเปิดใจยอมรับ และตอบสนองต่อความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือแตกต่างอย่างเหมาะสม					

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.2.4	ร่วมมือ กับครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
2.2.5	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาแนวคิดวิธีการทำงาน และผลสำเร็จของงาน					
2.2.6	ปรับใช้ แนวคิดหรือวิธีการใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของโรงเรียน					
2.2.7	นำข้อผิดพลาดและผลสำเร็จ จากการทำงานร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมของโรงเรียน					
2.3 องค์ประกอบย่อย การนำนวัตกรรมไปใช้						
2.3.1	วางแผน การนำความคิดสร้างสรรค์ไปพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่ใช้ได้จริงในโรงเรียน					
2.3.2	ลงมือปฏิบัติ เพื่อนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนางานของโรงเรียน					
2.3.3	ส่งเสริม ให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรม					
2.3.4	ประยุกต์ใช้ นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน					
2.3.5	ติดตามผล การใช้นวัตกรรมเพื่อตรวจสอบประโยชน์และความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง					
2.3.6	ปรับปรุง นวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน					
3. องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีม						
3.1 องค์ประกอบย่อย การบริหารจัดการในทีม						
3.1.1	วางแผน การทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบชัดเจน					
3.1.2	จัดระบบ การดำเนินงานของทีมให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและเป้าหมายที่กำหนด					

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.1.3	ส่งเสริม ให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
3.1.4	กำกับติดตามและตรวจสอบ การปฏิบัติงานของทีม อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนา					
3.1.5	ปรับปรุงกระบวนการทำงานของทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
3.2 องค์ประกอบย่อย คุณลักษณะของผู้นำ						
3.2.1	โน้มน้าวและจูงใจ บุคลากรให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของโรงเรียน					
3.2.2	ชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรดำเนินงานได้ ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมาย และเกิดผลสำเร็จ					
3.2.3	สร้างอิทธิพลเชิงบวก ต่อความคิด การตัดสินใจ และ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร					
3.2.4	ริเริ่มและแก้ไขปัญหา ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่ เหมาะสมกับสถานการณ์ของโรงเรียน					
3.2.5	ปรับตัวและพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความมุ่งมั่นให้บุคลากรร่วม					
3.3 องค์ประกอบย่อย ความไว้วางใจในการทำงาน						
3.3.1	สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความ ซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน					
3.3.2	เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และ ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน					
3.3.3	มอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมแสดงความ ไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร					
3.3.4	ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการทำงานอย่าง รับผิดชอบ					
3.3.5	ส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และความ รับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน					

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4. องค์ประกอบหลัก การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ						
4.1 องค์ประกอบย่อย การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ						
4.1.1	วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ					
4.1.2	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางความร่วมมือ					
4.1.3	กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน					
4.1.4	สร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกเครือข่าย					
4.2 องค์ประกอบย่อย การประสานเครือข่ายความร่วมมือ						
4.2.1	ติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง					
4.2.2	ชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน					
4.2.3	ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมายที่กำหนด					
4.2.5	ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของเครือข่ายให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3 องค์ประกอบย่อย การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ						
4.3.1	วางแผนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย โดยกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนอย่างชัดเจน					
4.3.2	ประสานงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ของเครือข่ายตามภารกิจและศักยภาพ					
4.3.3	ส่งเสริมการร่วมจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย					

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.3.4	เปิดโอกาสให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และพัฒนางาน					
4.3.5	ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย					
5. องค์ประกอบหลัก การมุ่งความสำเร็จ						
5.1 องค์ประกอบย่อย การกำหนดบทบาทและ การมอบหมายงานที่ชัดเจน						
5.1.1	กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน					
5.1.2	มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความ เหมาะสมของบุคลากร					
5.1.3	ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจตรงกัน					
5.1.4	กำหนดมาตรฐานและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็น แนวทางในการดำเนินงาน					
5.1.5	ติดตามและให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย					
5.2 องค์ประกอบย่อย ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน						
5.2.1	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และรับผิดชอบต่อ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
5.2.2	ทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถในการดำเนินงานใน ให้บรรลุเป้าหมาย					
5.2.3	อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน					
5.2.4	แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย					
5.2.5	ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					

รายการประเมิน องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ		ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
5.3 องค์ประกอบย่อย ความรับผิดชอบ						
5.3.1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ มีวินัย และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
5.3.2	อุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โรงเรียน และสังคม					
5.3.3	ดูแลและให้บริการแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม					
5.3.4	จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนความพร้อมในการปฏิบัติงาน					
5.3.5	ติดตาม กำกับ และผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เครื่องมือในระยะที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2568 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

4. แบบสอบถามทั้ง 2 ตอนนี้ ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ในการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์สำหรับการร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ โดยจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ท่านสามารถเลือกตอบแบบสอบถามได้ 2 ช่องทาง คือ

1) ผ่าน Google Form โดยสแกน QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

2) กรอกลงในแบบสอบถามฉบับนี้ และส่งคืนทางไปรษณีย์ โดยใช้ซองที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ ภายในวันที่ 15 ตุลาคม 2568

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ ครู

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็น

ของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่

คาดหวัง จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น ซึ่งมีเกณฑ์ตามระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0. การมุ่งความสำเร็จ											
0.1 การกำหนดบทบาท											
0.1.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางระบบ จัดสรรงาน				✓		✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางระบบจัดสรรงาน
สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน										
2.2.5	ผู้บริหารโรงเรียนนำผลสำเร็จและข้อผิดพลาดจากการทำงานร่วมกันมาใช้เป็นบทเรียนในการพัฒนางานหรือนวัตกรรมของโรงเรียน										
2.3 การนำนวัตกรรมไปใช้ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและนำความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด หรือวิธีการใหม่ไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนางานของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ประยุกต์ใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมกับบริบท ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน ตลอดจนติดตามผลและปรับปรุงนวัตกรรมจากผลการใช้หรือข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน											
2.3.1	เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน										
2.3.2	เครือข่ายสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู										
2.3.3	ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการจนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน										
2.3.4	ผู้บริหารโรงเรียนประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดระบบงานและมอบหมายภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรตามความถนัดและความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน										
2.3.5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างต่อเนื่อง										
3. การทำงานเป็นทีม พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนและจัดระบบการทำงานของทีมอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และ											

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ที่กำหนด										
3.2.4	เครือข่ายร่วมเสนอแนวทางหรือวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม										
3.3 ความไว้วางใจในการทำงาน พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และความจริงใจในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานตามความสามารถพร้อมแสดงความไว้วางใจในการตัดสินใจ ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมความเมตตา ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน											
3.3.1	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อกัน										
3.3.2	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน										
3.3.3	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความสามารถ พร้อมให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจของบุคลากร										
3.3.4	ผู้บริหารโรงเรียนลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน										
4. การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หน่วยงาน ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้วยความสมัครใจและมีเป้าหมายร่วมกัน โดยส่งเสริมให้เกิดการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ เพื่อระดมทรัพยากรและพลังความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย											
4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของความร่วมมือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวทางปฏิบัติ โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นระบบ											

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ลดความซ้ำซ้อน เกิดความรับผิดชอบร่วม และบรรลุเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน											
4.1.1	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการจำเป็น และบริบทของโรงเรียน เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ความร่วมมือ										
4.1.2	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการร่วมมือ										
4.1.3	เครือข่ายร่วมกำหนดตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ และแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน										
4.1.4	เครือข่ายมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท และความรับผิดชอบในการดำเนินงานร่วมกับโรงเรียน										
4.2 การประสานเครือข่ายความร่วมมือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการติดต่อสื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และชุมชนที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางการดำเนินงานให้เข้าใจตรงกัน ประสานภาคีเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือตามเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับเครือข่าย และส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ											
4.2.1	เครือข่ายติดต่อสื่อสารและประสานงานกับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย										
4.2.2	ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน										
4.2.3	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน องค์กร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน										
4.2.4	เครือข่ายมีส่วนร่วมส่งเสริมการทำงานร่วมกับโรงเรียน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด										
4.3 การดำเนินการเครือข่ายความร่วมมือ											

[illegible]

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.3.2	ผู้บริหารโรงเรียนดูแล สนับสนุน และให้บริการ แก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียม										
5.3.3	เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนและติดตาม การดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ / ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....



**การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผู้วิจัย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ
นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการฯ

ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขอเชิญเข้าร่วม
สนทนากลุ่มในรูปแบบออนไลน์ วันศุกร์ ที่ 17 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568 เวลา 13.00–
15.00 น. ห้องประชุมออนไลน์ทาง QR Code นี้



ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์
นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ
โทรศัพท์ 081 749 0942

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน และให้
ข้อเสนอแนะ

1. วิสัยทัศน์ ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ.....

.....

2. พันธกิจ ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

3. เป้าประสงค์ ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ข้อมูล นวัตกรรม และเครือข่ายในการ
ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพัฒนากาการบริหารโรงเรียน ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

แนวทางการพัฒนา

วิธีการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสู่

การปฏิบัติ

☐

เหมาะสม

☐

ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

วิธีการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการ

บริหารจัดการโรงเรียน

☐

เหมาะสม

☐

ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

แนวทางการพัฒนา

วิธีการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพการประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการบริหารโรงเรียน ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

แนวทางการพัฒนา

วิธีการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมระบบติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

.....

แนวทางการพัฒนา

วิธีการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....



**แบบสอบถามความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[illegible]

ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ทางการศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี															
2) ผู้บริหารโรงเรียนนำเสนอผลการพัฒนาหรือแนวปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 1 เรื่องต่อคน															
3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดีอย่างน้อย 3 เรื่อง															
4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาจัดทำคลังความรู้หรือสื่อเผยแพร่อย่างน้อย 1 ชุด															
5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่เครือข่ายหรือกลุ่มโรงเรียนอื่นอย่างน้อย 1 ครั้ง															

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

ประสบการณ์ทำงานด้านบริหารการศึกษา.....ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านรูปแบบ						
1.1	รูปแบบมีการจัดองค์ประกอบเหมาะสม อ่านง่าย และน่าสนใจ					
1.2	การเรียงลำดับหัวข้อและเนื้อหามีความต่อเนื่อง เป็นระบบ และเข้าใจง่าย					
1.3	รูปแบบตัวอักษร ขนาดตัวอักษร ตาราง และระยะห่างมีความเหมาะสมต่อการอ่าน					
1.4	มีตัวอย่าง แผนภาพ แผนภูมิ หรือแผนผังประกอบ เพื่อช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและขั้นตอนการปฏิบัติได้ชัดเจน					
1.5	มีการระบุแหล่งอ้างอิงหรือเอกสารประกอบสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม					
2. ด้านเนื้อหาของคู่มือ						
2.1	เนื้อหามีความถูกต้อง ชัดเจน และตรงกับเรื่องที่ศึกษา					
2.2	เนื้อหามีความทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก					
2.3	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้ใช้งาน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน					
2.4	ภาษาที่ใช้เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะของคู่มือ					

ข้อ ที่	ประเด็นการประเมิน	ความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2.5	มีการอธิบายวัตถุประสงค์ องค์ประกอบของกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานอย่างครบถ้วน					
2.6	มีการนำเสนอขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ และบทบาทของผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ					
2.7	วิธีดำเนินการและตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา					
3. ด้านการนำไปใช้						
3.1	คู่มือสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนได้					
3.2	ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติในคู่มือมีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง					
3.3	คู่มือมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก					
3.4	คู่มือช่วยให้ผู้ใช้มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ					
3.5	คู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และพัฒนาการบริหารโรงเรียนได้					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความกรุณาให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์องค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.วัฒนา ภูด่านว้าว
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ดร.สุชาติ แวงโสธรณ์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
3. นางไชนันท์ สามะเต็ง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด โรงเรียนบ้านชะเมาสามต้น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
4. ดร.รักษญาณันท์ เผ่าผาง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด โรงเรียนวัดวังเกาะไทร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อโรงเรียนดีเด่น(พหุกรณีศึกษา)

รายชื่อโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้รับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2566 ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. โรงเรียนถ้ำปลาวิทยายน รางวัลระดับยอดเยี่ยม
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล รางวัลระดับยอดเยี่ยม
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลโดยการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.ชัยณรงค์ ฤทธิ์วงศ์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. นายบุญชู กุลคำแข็ง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการเชี่ยวชาญ
สังกัด โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. นายไพรัช ศรีซัง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัด โรงเรียนโคกกลางสมเด็จ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. ดร.สุชาติ เสนาสี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนบ้านนาเข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย) คน ประกอบด้วย

1. ดร.สายฝน สวัสดิ์เอื้อ

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ประสิทธิ์ ทะเสนฮด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนเหล่าไทรงามวิทยาสูง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. นางติรยา นามวงษ์

ตำแหน่ง ครู

วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ

สังกัด โรงเรียนบ้านดินจี่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. ดร.วีรชาติ มาตรหลบลေး

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนบ้านโนนวิทยาพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สังกัด คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)**การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำเชิงบูรณาการ****ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1. ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทนิกรณ์ ภูไทถ้ำ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. ดร.กนก ยนต์ชัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

3. ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. ดร.แดนไพร สีมาคาม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สังกัด โรงเรียนบ้านขาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. ดร.เทียนทอง ตีรรักษา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนกุศุปลาคารวราษฏร์บำรุง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของ
กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก**

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของ
กลยุทธ์ฯ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อรุณี จิรมหาศาล

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดร.วิโรจน์ ค้อไผ่

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. ดร.อารยันต์ แสงนิกุล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

4. ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนบ้านบัวขาว (วันครู 2500)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5. ดร.รักษญาณ์ เผ่าผาง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนวัดวังเกาะไทร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล

ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

สังกัด มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก**

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อรุณี จิรมหาศาล

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. ดร.อารยันต์ แสงนิกุล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

4. นายประเดิม วรรณทอง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สังกัด โรงเรียนดงน้อยสงเคราะห์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

5. ดร.รินนา ราชนารี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนบ้านนาสิงห์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6. ดร.ปัทมฉัตร ไชยสีอชา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สังกัด โรงเรียนบ้านไร่สุขสันต์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ
ผลการศึกษาระดับประถมศึกษาผู้นำเชิงบูรณาการ
สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษาระบบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 เห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยให้ความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และต้องสื่อสารให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ไม่ใช่เพียงกำหนดทิศทางไว้ในแผนเท่านั้น แต่ต้องนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน นอกจากนี้ การมีความคิดสร้างสรรค์และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารเป็นเรื่องจำเป็น เพราะโรงเรียนแต่ละแห่งมีปัญหาและข้อจำกัดไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจึงต้องคิดหาวิธีทำงานให้เหมาะกับบริบทของตนเอง ส่วนการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถทำงานโดยลำพังได้ สำหรับการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารต้องติดตามงาน รับผิดชอบ และทำให้ครูเห็นเป้าหมายร่วมกัน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมและครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหาร ผู้บริหารต้องมองเห็นทิศทางของโรงเรียน และปรับวิธีทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมช่วยให้ผู้บริหารแก้ปัญหาได้หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ส่วนการทำงานเป็นทีมทำให้ครูเกิดความร่วมมือและช่วยกันขับเคลื่อนงาน ด้านเครือข่ายความร่วมมือมีความสำคัญมาก เพราะโรงเรียนต้องอาศัยผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอเพิ่มเติมว่า ผู้นำควรมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน เพราะคุณธรรมจะช่วยให้การตัดสินใจ การมอบหมายงาน และการบริหารคนเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 เห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยกล่าวว่า ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานหลายบทบาท ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานชุมชน ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวจึงยังไม่เพียงพอ หากแต่ต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีความจำเป็น เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัด

ด้านบุคลากรและงบประมาณ ผู้บริหารจึงต้องสามารถคิดค้นวิธีการใหม่และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะที่การทำงานเป็นทีมช่วยลดภาระของครู การสร้างเครือข่ายความร่วมมือช่วยเติมเต็มทรัพยากรและศักยภาพที่โรงเรียนยังขาด และควรเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การพัฒนาโรงเรียนมีเป้าหมายชัดเจน สามารถติดตามผลได้ และนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความสอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ต้องการผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงนโยบายของต้นสังกัดกับการปฏิบัติในโรงเรียนได้จริง ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางการบริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมช่วยให้เกิดแนวทางใหม่ในการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความร่วมมือภายในโรงเรียน ส่วนด้านเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการระดมทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอก สำหรับด้านการมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบติดตามงาน และใช้ข้อมูลสะท้อนผลการดำเนินงานของโรงเรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5 เห็นด้วยกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยให้ความเห็นว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความครอบคลุมต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน การมีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้ชัดเจน ส่วนการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมช่วยให้ผู้บริหารมีทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจในโรงเรียน ขณะที่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือช่วยให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภายนอกมากขึ้น และการมุ่งความสำเร็จช่วยให้การบริหารมีเป้าหมายและติดตามผลได้ชัดเจน โดยรวมแล้ว องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมีความเชื่อมโยงกัน และเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการศึกษารองคูประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สรุปผลจากการศึกษาพหุกรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองคูประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

จากการศึกษาพหุกรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน พบว่าโรงเรียนทั้งสองแห่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า องคูประกอบภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การใช้วัตกรรม การทำงานเป็นทีม และการสร้างภาคีเครือข่าย เนื่องจากเป็นองคูประกอบที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาใช้วิธีการใหม่ในการบริหารงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ทั้งนี้ มีโรงเรียนกรณีศึกษาจำนวน 1 โรงเรียนเสนอให้เพิ่มเติมองคูประกอบด้านการมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เนื่องจากเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการไม่ควรสะท้อนเพียงความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ใช้วัตกรรม ทำงานเป็นทีม และสร้างเครือข่ายเท่านั้น แต่ควรแสดงถึงความสามารถของผู้บริหารในการขับเคลื่อนงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย ดังนั้น องคูประกอบที่ได้จากการศึกษาพหุกรณีศึกษาจึงประกอบด้วย 5 องคูประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การใช้นวัตกรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) ภาคีเครือข่าย และ 5) การมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.รักษญาณิ์ เผ่าผาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

อีเมล: ewar@rpsk.ac.th นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๐๙๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๔๕

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

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วัฒนา ภูด่านว้าว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุชาติ แวงโสธรม์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๐๙๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางไฉนบ สามะเต็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนากาเวผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๙ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๖



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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาทำงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนถ้าปลาวิทยายน

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๗๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลนิภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษาได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าศึกษาทำงานในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้เข้าศึกษาทำงานอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๖



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

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีวิไล

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๐๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จัสตินา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการศึกษาได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าศึกษาดูงานในโรงเรียนของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้เข้าศึกษาดูงานอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๗๔๔ ๐๙๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๔๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ดร.ชัยณรงค์ ฤทธิวงศ์

ด้วย นางเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๐๓๒๐๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔
โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓



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

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล

ด้วย นางเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๑๒๐๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฉลาภนวง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๕๔๔ ๐๙๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓

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

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายบุญชู กล้าแข็ง

ด้วย นางเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัญญา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๓



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

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเรขาคณิตเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นายไพรัช ศรีซัง

ด้วย นางสาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเรขาคณิตท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๓



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

๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ดร.สุชาติ เสนาสี

ด้วย นางเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๐๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ฌลาภาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๔๑



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

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศรียา นามวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๑



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

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วีรชาติ มาตรหลบลေး

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา 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 นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๑



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

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๑



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

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สายฝน สวัสดิ์เอื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนากาเวอผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๑



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

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประสิทธิ์ ทะเสนฮด

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

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนากาเวผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๐๙๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๖๕๒

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

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.กนก ยนต์ชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๓๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบุง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนากาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๗๔๔ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๕๒

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

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยเอก ดร.ทิมกรณ์ ภูไทถ้ำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๒๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากนาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๕๒



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

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.พิสุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกานา ฉลาบ่าง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๒



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

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.แดนไพโร สีมามาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ อธิสุขบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๕๒



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

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เทียนทอง ดีรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๒๑๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากันาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๒๔



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

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

เรียน ดร.อรุณี จิรมหาศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ศ.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลาภบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๔



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

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๐๓๒๐๒๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา จลาบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๔

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

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

เรียน ดร.วิโรจน์ ค้อไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัณิกา ฉลากนัง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๗๒๔

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

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตครูผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

เรียน ดร.อารยันต์ แสงนิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษ
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขอ
การศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธาน
ปรัการศึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขอ
องค์ประกอบและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษ
ขนาดเล็ก เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วย
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๗๒๔

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

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์

เรียน ดร.สุรางค์รัตน์ ตรีเหรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาระบบผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๙



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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์

เรียน ดร.รินนา ราชขารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๐๙๔๒



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๓๙

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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์

เรียน ดร.ปณิศา ไชยลือชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๗๔๔ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๙



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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์

ดร.วรรณทิ ศรีโนนยาง

มาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษา
จาก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
รณคณกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
ตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้
กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน
กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๔ ๐๙๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๙



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

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้นำโครงการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์

เรียน นายประเดิม วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๖๓๒๒๓๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๗๔๙ ๐๙๔๒

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเยาวเรศ เสนากิจ
วัน เดือน ปีเกิด	21 มิถุนายน 2521
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	15/5 ซอยเกษมอุทิศ ถนนบุญกว้าง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านกอกวิทยาคม ตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2543	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ) สาขาวิชา สถิติประยุกต์ สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ.2555	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา คณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.2569	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2555	ครู โรงเรียนบ้านใหม่ ตำบลภูพระบาท อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ.2557	ครู โรงเรียนบ้านดงสวนพัฒนา ตำบลทุ่งคลอง อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ.2559	ครู โรงเรียนบ้านกอกวิทยาคม ตำบลผาเสวย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์