



ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์  
ของ  
ทศวัตร กาโยดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

ทศวัตร กาโยดม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEW – AGE ADMINISTRATORS’ LEADERSHIP AFFECTING THE  
EFFECTIVENESS OF THE QUALITY SUBDISTRICT SCHOOLS  
UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 3

BY

TOSSAWAT KAYODOM

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

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทลวัตร กาโยดม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พภาพรณ วัฒนานาม) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

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

เมื่อวันที่ 7 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ  
มาโดยตลอด จากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา  
แนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา  
ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้  
ผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางพัฒนา ที่ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร  
รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ นายกิจฉัย สารรัตน์ นายสังคม สุวรรณชาติ  
นายสุวัฒน์ ทรงศรี นายสัญญา สนทอง นางสาวศิริกัญญา ตรีศรีชุม นางสาวลักขณา  
ทรงถิ่น นายมานะ ม่วงมีรส นางสาวธิดารัตน์ ขาวดี นางสาวชวิตา คณะวาปี  
นางสาวจรรุวรรณ ดวงพรหม นางพรรณวิภา บุญประเสริฐ ที่ให้ความอนุเคราะห์งานวิจัย  
ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ  
สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณครอบครัว มารดา ครูบาอาจารย์  
รวมทั้งภรรยา และเพื่อนปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/2 ที่ได้ให้การ  
สนับสนุน และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยดูแลอำนวยความสะดวก และให้กำลังใจแก่  
ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ครอบครัว  
ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้บรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและ  
บรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ทศวัตร กาโยดม

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
<b>ผู้วิจัย</b>	ทศวัตร กาโยดม
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.พกาพรรณ วัฒนนาม
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2568

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์  
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่ม  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร  
สถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2566 จำนวน 321 คน  
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบหลาย  
ขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น  
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.579 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่น  
เท่ากับ 0.994 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีค่าอำนาจจำแนก  
อยู่ระหว่าง 0.699 – 0.963 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 และแบบสัมภาษณ์  
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's  
Product – Moment Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)  
ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ค่าสถิติที (t – test) ชนิด  
Independent Samples (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way

ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ และประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านการประสานความร่วมมือ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวม ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ร้อยละ 66.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 29788$

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวม ที่ต้องหาแนวทางพัฒนา มี 3 ด้าน คือ

5.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดำเนินการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการเรียนรู้ ครอบคลุมการพัฒนาทักษะของโรงเรียน ครู และนักเรียน และการยกระดับศักยภาพดิจิทัลของบุคลากร

5.2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ดำเนินการโดยเน้นการฝึกควบคุม และจัดการอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารอารมณ์ตนเอง และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก

5.3 ด้านการประสานความร่วมมือ ดำเนินการโดยการทำงานที่เปิดรับฟังความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผ่านการแลกเปลี่ยนทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักกัลยาณมิตร

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

<b>TITLE</b>	New–Age Administrators’ Leadership Affecting the Effectiveness of the Quality Subdistrict Schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3
<b>AUTHOR</b>	Tossawat Kayodom
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Pakapan Wananam
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2025

## ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing new – age administrators’ leadership affecting the effectiveness of the quality subdistrict schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, as perceived by participants with different status, school types, and quality sub – district school groups. The research sample consisted of 321 participants, including school administrators, heads of academic affairs administration, and teachers during the 2023 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and multi–stage random sampling. The data collection instruments included 5 – point Likert scale questionnaires: a set of questionnaires assessing new – age administrators’ leadership, with discrimination values ranging from 0.579 to 0.962 and the reliability of 0.994, and other questionnaires measuring the effectiveness of quality subdistrict schools, with discrimination values ranging from 0.699 to 0.963 and the reliability of 0.978; and structured interview forms about guidelines for developing new – age administrators’ leadership. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson’s product – moment correlation coefficient, Cronbach's Alpha Coefficient, independent samples t – test, One – Way ANOVA F – test, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The new – age administrators’ leadership and the effectiveness of quality subdistrict schools, as perceived by participants, were rated at a high level.
2. The new – age administrators’ leadership and the effectiveness of quality subdistrict schools, as evaluated by participants, differed significantly at the 0.01 level based on status and school types. However, no significant differences were found overall when classified by quality subdistrict school groups.
3. The new – age administrators’ leadership and the effectiveness of quality subdistrict schools demonstrated a statistically significant positive relationship at the 0.01 level, with a high correlation.
4. The new – age administrators’ leadership in terms of digital technology utilization, emotional intelligence, and collaboration could predict the effectiveness of quality subdistrict schools at the 0.01 level of significance, accounting for 66.40 percent of the variance, with a standard error of prediction of  $\pm 0.29788$ .
5. The leadership of new–age administrators affecting the effectiveness of quality subdistrict schools is required for further development within three aspects:
  - 5.1 Digital Technology Utilization: This involves applying technology in management and learning, encompassing skill development for schools, teachers, and students, as well as enhancing the digital potential of personnel.
  - 5.2 Emotional Intelligence: This emphasis is placed on training to effectively control and manage emotions, regulate self–emotions, and foster positive motivation.
  - 5.3 Collaboration: This entails fostering environments that value open communication and the establishment of collaborative networks through tangible resource–sharing and the promotion of a participatory work culture guided by principles of goodwill and mutual respect.

**Keywords:** Leadership of New–Age Administrators, Effectiveness of the Quality Subdistrict Schools



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
ภาวะผู้นำ .....	18
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	20
ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ .....	21
ความหมายของยุคใหม่ .....	21
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ .....	23
องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ .....	26
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	58
ความหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	58
ที่มาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	60
จุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	64
การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	67
เหตุผลในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	73
การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	77

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล .....	79
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	84
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	88
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาอุดรธานี เขต 3	88
ข้อมูลทั่วไปในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	93
งานวิจัยภายในประเทศ .....	93
งานวิจัยต่างประเทศ .....	104
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	109
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	110
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	110
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	119
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	124
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	125
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	127
ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	128
คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	128
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	129

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	130
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	131
ตอนที่ 1 การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 .....	131
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	131
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	133
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	134
ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 .....	178
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	195
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	195
สมมติฐานของการวิจัย .....	196
วิธีดำเนินการวิจัย .....	197
สรุปผลการวิจัย .....	199
อภิปรายผลการวิจัย .....	204
ข้อเสนอแนะ .....	215
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	215
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	216
บรรณานุกรม .....	217

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก .....	235
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	237
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	243
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	271
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	285
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าเชื่อมั่น .....	297
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ .....	303
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	323
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย.....	327
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	337

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ .....	29
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ .....	35
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการประสานความร่วมมือในการทำงาน ....	40
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ .....	44
5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ .....	48
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาทีมงาน .....	52
7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล .....	57
8 รายชื่อโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	85
9 จำนวนโรงเรียนตามลักษณะที่เปิดทำการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	111
10 จำนวนโรงเรียนและจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหาร วิชาการ และครูผู้สอน ที่เป็นหน่วยการลุ่ม จำแนกตามอำเภอ และขนาด โรงเรียน .....	114
11 แสดงโรงเรียนตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (เปิดสอนระดับอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน .....	115
12 แสดงโรงเรียนตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (เปิดสอน ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) จำแนกตามอำเภอและขนาดของ โรงเรียน .....	118
13 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	135
14 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม .....	137



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายชื่อ .....	138
16	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการประสานความร่วมมือ โดยรวมและรายชื่อ .....	139
17	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ .....	140
18	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายชื่อ .....	142
19	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน โดยรวมและรายชื่อ .....	143
20	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมและรายชื่อ .....	144
21	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม .....	145
22	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) โดยรวม และรายชื่อ .....	146
23	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร โดยรวมและ รายชื่อ .....	147

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
24	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านครู โดยรวมและรายข้อ .....	149
25	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน โดยรวมและรายข้อ	151
26	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ตามสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	153
27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) .....	154
28	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ตามสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	156
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) .....	157
30	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	159

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	160
32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	161
33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน .....	162
34 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	163
35 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม .....	165
36 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) .....	166
37 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร .....	167

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผล โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านครู .....	168
39 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผล โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน .....	169
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยรวม .....	170
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) .....	171
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร .....	172
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านครู .....	174
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน .....	175
45 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 .....	176

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล .....	181
47 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ .....	186
48 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ .....	192
49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....	287
50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ .....	292
51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	299
52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 .....	301



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	11
2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นางสาวศิริกัญญา ตรีครุฑุม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 .....	329
3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นายสังคม สุวรรณชาติ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ...	330
4 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นางสาวชวิศา คณະวาปี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ .....	330
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	331
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	332
7 สัมภาษณ์ นายกิจฉัย สารรัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 .....	332
8 สัมภาษณ์ นางสาวลักขณากร ทรงถิ่น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 .....	333
9 สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ ทรงศรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี .....	333
10 สัมภาษณ์ นายสัญญา สนทอง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปอพาน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี .....	334
11 สัมภาษณ์ นายมานะ ม่วงมีรส ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล ศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี .....	334

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
12 สัมภาษณ์ นางสาวธิดารัตน์ ขาวดี ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองกาโนนสีมมา อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี .....	335
13 สัมภาษณ์ นางสาวจารุวรรณ ดวงพรหม ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี .....	335
14 สัมภาษณ์ นางพรรณวิภา บุญประเสริฐ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี .....	336

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การที่จะบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นการนำศิลปะของการมีอิทธิพลของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะเกิดความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือด้วยความจริงใจ มีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารอย่างแท้จริง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำมีหลายด้าน ได้แก่ ผู้นำทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่าพิจารณาความเหมาะสมจากความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสามารถในความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และด้านความเต็มใจที่จะทำให้งานสำเร็จ ดูจากความเชื่อมั่น แรงจูงใจ ความมีพันธะผูกพัน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีรูปร่างน่าเกรงขาม มีการศึกษาดี สถานภาพทางสังคมดี และสถานภาพเศรษฐกิจดี คือเป็นที่นิยมชมชอบ มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีเสน่ห์ดึงดูด มีความร่วมมือชอบสังคม และเป็นผู้มีความรู้ มีดุลยพินิจ มีทักษะการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทนต่อความเครียด ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับตัว เป็นคนเปิดเผย ไม่เก็บตัว ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นสูง ริเริ่มการใช้อำนาจ การให้คำปรึกษา การมีส่วนร่วม ซึ่งภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจะช่วยให้เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ (ทศพร สิทธิโชติ, 2560, หน้า 1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์การแห่งความรู้ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพขององค์กรภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพิจารณาและวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษาและพัฒนาแผนการเพื่อการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวม คือ การวางแผนและจัดองค์การ การตัดสินใจ การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน การควบคุม การเป็นตัวแทน

องค์การ การประสานงาน การให้คำปรึกษาการนิเทศ และการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในทุก ๆ ด้านเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งต้องบริหารงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ มาจะต้องมีภาวะผู้นำในการนำองค์การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์การจึงจำเป็นจะต้องมีการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารองค์การ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่จะสามารถทำได้ก็ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่จะนำพาองค์การไปสู่จุดหมายภายใต้รูปแบบการทำงานในยุคการใช้ชีวิตแบบใหม่ (New Normal) หรือชีวิตยุคใหม่ รวมถึงการบริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักการหรือวิธีการบริหารแบบใหม่ที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น และต้องมีการบริหารแบบฉับไว ผู้บริหารยุคใหม่ต้องประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวกตัว และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้น (อมรรัตน์ เตชะนอก, 2563, หน้า 372)

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญ โดยมุ่งเน้นหลักการพัฒนาการศึกษาทั้งด้านคุณภาพโอกาสและการมีส่วนร่วม จึงกำหนดนโยบายให้มีโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลขึ้น ซึ่งต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนดีศรีตำบล เพื่อดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางรวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่นศรัทธาและส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 9) ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา “โรงเรียนคุณภาพ” ในท้องถิ่นชนบท เพื่อให้มีความเพียบพร้อมที่จะเป็นต้นแบบหรือศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษา ที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เชื่อมมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานของโรงเรียนและไม่จำเป็นต้องส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ บริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” เป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาโรงเรียน การบริหารงานโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน รวมถึงการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะผ่านทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนและชุมชน สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศนั่นเอง (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 65) โดยผู้บริหารสถานศึกษารวมถึงหัวหน้าบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จะต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนเกิดเป็นโรงเรียนคุณภาพ ตามการประเมินของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่การศึกษาในเขตอำเภอหนองหาน อำเภอกู่แก้ว อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ อำเภอบ้านดุง และอำเภอไชยวาน ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวโดยมีโรงเรียนในโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลกระจายอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวยังประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความพร้อมของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



จากความสำคัญดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ และผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลบริหารโรงเรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความแตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และเป็นการส่งเสริมพัฒนาระบบและการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ให้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และบุคคลทั่วไป ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และจังหวัดอื่น ๆ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จาก เอกสารและงานวิจัยของ นเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46); พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812 – 1,813); ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา คมสันต์ ธีระพีชและ วิชชุดา จันทร์เวโรจน์ (2564, หน้า 257 – 266); กชกร ชันดีกรม (2565, หน้า 256 – 266); ชญานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, หน้า 37 – 52); วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 123 – 134); Carlos Solorzano (2018, online); Francisco, C. D., & Nuqui, A.V. (2020, pp. 15 – 19) และ Nathalie Virem (2022, online) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 1.1.2 ด้านการประสานความร่วมมือ
- 1.1.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.1.4 ด้านความฉลาดทางอารมณ์
- 1.1.5 ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน
- 1.1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผู้วิจัยได้ยึดตาม โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่ดำเนินการโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 หน้าที่ 1 – 17 ได้องค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล 4 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)
- 1.2.2 ด้านผู้บริหาร
- 1.2.3 ด้านครู
- 1.2.4 ด้านนักเรียน

## 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,295 คน จาก 199 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตามการจัดชั้นเรียน ในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (เล็ก กลาง และใหญ่ / ใหญ่พิเศษ) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 139 คน และครูผู้สอน จำนวน 997 คน รวม 1,275 คน จาก 139 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (เล็ก กลาง และใหญ่ / ใหญ่พิเศษ) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 900 คน รวม 1,020 คน จาก 60 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มจากตารางกำหนดขนาด Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน จาก 80 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti – Stage Random Sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

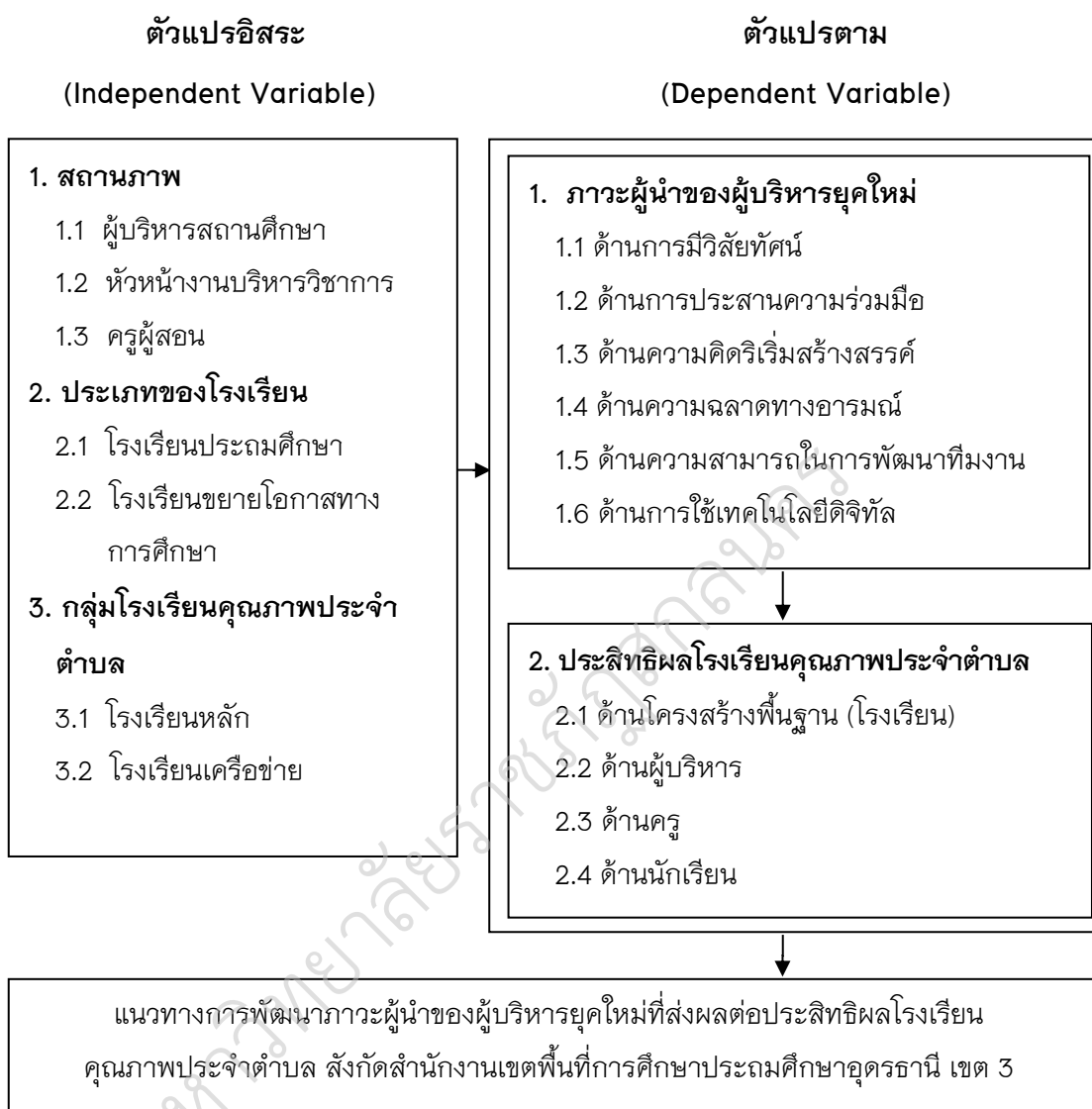
3.1.1 สถานภาพ

- 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.1.1.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ
- 3.1.1.3 ครูผู้สอน
- 3.1.2 ประเภทของโรงเรียน
  - 3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา
  - 3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3.1.3 กลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
  - 3.1.3.1 โรงเรียนหลัก
  - 3.1.3.2 โรงเรียนเครือข่าย
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
  - 3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
    - 3.2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์
    - 3.2.1.2 ด้านการประสานความร่วมมือ
    - 3.2.1.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
    - 3.2.1.4 ด้านความฉลาดทางอารมณ์
    - 3.2.1.5 ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน
    - 3.2.1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
  - 3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
    - 3.2.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)
    - 3.2.2.2 ด้านผู้บริหาร
    - 3.2.2.3 ด้านครู
    - 3.2.2.4 ด้านนักเรียน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการ สืบเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ นเรนทร์ฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46); พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812 – 1,813); ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา คมสันต์

ธีระพีช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์ (2564, หน้า 257 – 266); กชกร ชันดีกรม (2565, หน้า 256 – 266); ชญานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล (2565, หน้า 37 – 52); วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 123 – 134); Carlos Solorzano (2018, online); Francisco, C. D., & Nuqui, A.V. (2020, pp. 15 – 19) และ Nathalie Virem (2022, online) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 5) ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 4 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านครู และ 4) ด้านนักเรียน ได้ยึดตามแนวทางการประเมินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่ดำเนินการโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (2567, หน้า 17 – 18) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว  
 จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการทำงานด้วยความ  
 เต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และเพื่อให้การทำงานบรรลุ  
 ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ



2. ยุคใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์บางอย่างมากระทบ ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมไม่เหมือนเดิมทั้งในด้านการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร การทำงาน จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่ของยุคปัจจุบัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมายและเป็นบุคคลที่ความสามารถนำพาองค์การให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันที่การใช้ชีวิตเปลี่ยนไปจากอดีต ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพปัจจุบันและอนาคตขององค์กร มีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการทำงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายเทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้วยแนวทางใหม่ ๆ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมที่เป็นบวก และความเชื่อเข้าด้วยกัน ในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดบุคลากรให้มีการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีกระบวนการ และรูปแบบในการทำงาน การสื่อสาร เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

3.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง มีความคล่องในการคิด มีความยืดหยุ่น มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมีความละเอียดลออในการคิดมองเห็นความเชื่อมโยงกันของสิ่งรอบตัว ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกเหตุการณ์

### 3.4 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ให้มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของบุคคล รู้จักมารยาททางสังคม และมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

### 3.5 ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน หมายถึง การดำเนินการ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการให้กลุ่มบุคลากรทำงานร่วมกัน โดยหวังผลงานของทีมและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

### 3.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากรและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ท เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

### 4. ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง ผลสำเร็จของการ

จัดการความรู้ การสร้างความได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาใหม่ประสิทธิภาพ มีคุณภาพ นักเรียนมีการพัฒนา ได้รับการยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีองค์ประกอบดังนี้

#### 4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) หมายถึง ความสำเร็จในการ

ดำเนินงานเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน ทั้งด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก

มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ มีบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย ทันสมัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียน เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ผ่านการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุน จากทุกภาคส่วน

4.2 ด้านผู้บริหาร หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของผู้บริหารที่มีความพร้อมในทุกด้าน มีการพัฒนาตนเองในการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดี มีทักษะการบริหารจัดการสถานศึกษาที่หลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพนักเรียน

4.3 ด้านครู หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับครูที่มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน มีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมในการบริหารจัดการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดหาวัสดุ ผลิตและใช้สื่ออุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทันสมัย ส่งเสริมความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียน มีการพัฒนาตนเองแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง

4.4 ด้านนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับนักเรียนที่เข้าถึงการบริการและสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นธรรม มีสติปัญญา (Intelligence Quotient) สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ทัศนคติที่ดี (Attitude) พัฒนาการด้านร่างกายสมวัย (Physical) และปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ เพื่อปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ (Moral Quotient) มีทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ มีทักษะด้านภาษา และการสื่อสาร มีสมรรถนะที่สำคัญ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ท เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2567

5.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครู ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2567

5.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2567

6. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง การจัดแบ่งโรงเรียน โดยใช้ระดับชั้นโรงเรียนเปิดทำการสอน แบ่งเป็น

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

7. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน และชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยแบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

7.1 โรงเรียนหลัก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา หรือโรงเรียนขยายโอกาส โดยมีสภาพภูมิศาสตร์ที่มีความพร้อมและเหมาะสม มีโรงเรียนเครือข่ายโดยรอบสามารถนำนักเรียนมาเรียนรวม เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดความมั่นใจต่อชุมชนและผู้ปกครอง เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแชร์ทรัพยากรร่วมกัน

7.2 โรงเรียนเครือข่าย หมายถึง โรงเรียนที่ทำ MOU (บันทึกความเข้าใจ) ร่วมกันกับโรงเรียนหลัก เพื่อยกคุณภาพของโรงเรียนเครือข่าย ให้มีคุณภาพเทียบเท่าโรงเรียนหลัก

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เขต 3 หมายถึง การสัมภาษณ์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวม โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อนำเสนอวิธีการพัฒนาต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3  
ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

#### 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

2.1 ความหมายของยุคใหม่

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

#### 3. ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.1 ความหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.2 ที่มาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.3 จุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.4 การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.5 เหตุผลในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.6 การประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.7 แนวทางการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3.8 องค์ประกอบประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

#### 4. โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

#### 5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

5.1 โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

## 5.2 ข้อมูลทั่วไปในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

เขต 3

### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ภาวะผู้นำ

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้  
 ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เสื่อมใสศรัทธา โดยใช้ กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำ ของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 223) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้ กระบวนการสื่อสาร โน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายการจัดการศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2562, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถใช้ศิลปะเพื่อจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามแนวคิด ความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงาน ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวนำไปสู่เป้าหมาย และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

วิลัยลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

หยาดทิพย์ ชีซอง (2564, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวชักนำ จูงใจ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

Daft (2005, pp. 4 – 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

DuBryn (2009, p. 334) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงานให้ทำงานได้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Greenberg & Baron (2010, p. 506) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิต่อสมาชิกในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การได้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ



## 2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้  
 อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

นราธิป ไชคชยสุนทร (2562, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุชาติ พันธก์อม (2563, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือกำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรซึ่งยอมเกิดจากบุคคลยอมรับ ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Hoy and Miskel (2001, p. 393) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์การเป็นหลัก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำให้เกิดการสร้างบรรยากาศการทำงานให้ผู้ร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

## ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

### 1. ความหมายของยุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับยุคใหม่ ดังนี้  
 สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 357 – 358) ได้กล่าวว่า ยุคใหม่ หมายถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนที่หลายประการ ประการสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล (Good governance principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE 2560) ทั้งนี้ต้องเกิดการรับรู้และร่วมมือดำเนินการกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และองค์การที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล นอกจากต้องดำเนินการตามหลักการดังกล่าวนี้แล้ว ควรต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษา และการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีไปพร้อมกัน

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, online) ได้ให้ความหมายของคำว่า new normal แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ ทำให้แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้แนวปฏิบัติใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะธำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวงถึงอดีต

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564, หน้า 294 – 305) ได้กล่าวว่า “ความปกติใหม่” ในเชิงด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ซึ่งแต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้สอนและผู้เรียนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเมื่อเกิดเหตุหรือเกิดวิกฤติบางอย่างส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและจัดการ การนำเทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทสังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัจฉรา นิยมมาภา (2564, หน้า 186 – 187) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่ หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษา ตามแนวชีวิตวิถีใหม่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า ยุคใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์บางอย่างมากระทบ ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมไม่เหมือนเดิมทั้งในด้านการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร การทำงาน จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่ของยุคปัจจุบัน

## 2. ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

นักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562, หน้า 667 – 680) ได้กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ หมายถึง การเป็นผู้นำในเศรษฐกิจยุคใหม่ ย่อมมีความแตกต่างกันไปจากผู้นำแบบเดิม การเป็นผู้นำในยุคนี้ ผู้นำควรเป็นผู้สนับสนุนที่ดี มากกว่าเป็นผู้บัญชาการ “เจ้านายที่เอาแต่สั่งและเผด็จการกับลูกน้องอย่างเดิวนั้นจะรู้สึกว่าการทำงานในบรรยากาศที่ไม่คุ้นเคย และการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นเรื่องที่ยากเย็นสำหรับเขา ผู้นำแบบเก่าเคยชินกับการบอก การสั่งลูกน้องแต่เพียงอย่างเดียว ในขณะที่ผู้นำยุคใหม่ใช้วิธีการตั้งคำถาม ผู้นำแบบเก่ายึดติดอยู่กับวิธีการ แก้ไขปัญหาของตนแต่เพียงผู้เดียว ในขณะที่ผู้นำยุคใหม่จะเปิดกว้างต่อความคิดและข้อเสนอใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเปิดกว้าง” จะเห็นได้ว่าผู้นำยุคใหม่มีการบริหารงานในรูปแบบ ระบบเปิด (Open System) นั่นคือ การเปิดรับความคิดเห็นของสมาชิกอย่างอิสระ การเปิดกว้างทางข้อมูล ข่าวสาร และการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกทั่วทั้งองค์การ แต่ในยุคเก่าจะเป็นในรูปแบบระบบปิด (Close System) ที่ลูกน้องต้องรับฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียว

พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์ (2563, Online) ได้กล่าวว่า ผู้นำยุคใหม่ ยุคโควิด คือ ผู้นำต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหารผู้นำไม่ใช่คนสั่งกำกับควบคุมแต่เป็นคนดึงศักยภาพพนักงาน ผู้นำไม่ใช่อัจฉริยะแต่เป็นผู้สร้างอัจฉริยะ ความท้าทายใหม่ในหลายมิติ และผู้นำแบบไหนที่จะเหมาะสม จัดการกับสิ่งปกติใหม่ (New Normal) องค์การยุคใหม่ที่ต้องก้าวให้ทันความเร็วของการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจ มองคำตอบต้องปรับองค์การให้มีวัฒนธรรมแบบ “Agile” ทำงานแบบคล่องตัว ลดโครงสร้างตำแหน่ง และผู้นำในวัฒนธรรมนี้ไม่ใช่คนสั่งการผ่านวิสัยทัศน์ความสามารถของตนเองคนเดียว แต่เป็นผู้ดึงศักยภาพพนักงานทุกคนออกมาลดลำดับตำแหน่งในองค์การลง ทำให้โครงสร้างการบริหารราบลง

มามากขึ้น แต่ละครคนไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะของตนเองเท่านั้น แต่สามารถช่วยเหลือกันเป็นทีมทำงาน หลายอย่าง (Multitask) พร้อม ๆ กันได้ ความท้าทายสำคัญของโลกธุรกิจยุคนี้คือ “ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว” กว่าเดิมมาก พฤติกรรมผู้บริโภคมีความซับซ้อน และต้องการความเข้าใจมากกว่าเดิม ไปจนถึงเรื่องการปฏิรูปทางดิจิทัลที่มีผลกระทบทำให้ต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของกลุ่ม “ผู้นำ” องค์การ เพื่อจะนำพาองค์การให้ก้าวทันความเร็วเหล่านี้ เมื่อองค์การบริหารแบบ Agile ความเป็นผู้นำแบบเดิม ๆ ก็จะต้องเปลี่ยนไปเช่นกัน เพราะคนที่สำคัญที่สุดคือ พนักงานระดับ frontline หัวหน้าหรือผู้นำไม่ใช่คนที่ใช้ความสามารถของตัวเองและสั่งการลงมา แต่เป็นคนที่ทำให้พนักงาน frontline ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด

กัณฑ์ภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564, หน้า 390) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) คือ การนำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัว การเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเชื่อมั่น ได้แก่ 1) สร้างบรรยากาศเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมรับมือผลกระทบแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ 2) การสื่อสาร วิสัยทัศน์ ทิศทางขององค์กรกลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่นอะไรคือความจำเป็นความท้าทายโอกาสที่ต้องเผชิญ และเรื่องเร่งด่วนสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ เป็นต้น 3) ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกิจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อปัญหาและความรู้เรื่องระบบการปฏิบัติงานขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนต่าง ๆ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง 4) สร้างสถานะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ให้บุคลากรมั่นใจว่าผู้นำจะสามารถจัดระบบที่ดีส่งเสริมให้กำลังใจ และต้องควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้ได้ เพื่อช่วยในเรื่องสุขภาพจิต และความมั่นคงในงานให้แก่บุคลากร เพราะการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมั่นคงในงานในฐานะผู้นำจึงต้องสามารถบรรลุเป้าหมายให้ได้ทั้งสองอย่าง เพราะบุคลากรคือ ผู้สร้างผลงานด้วยเช่นกัน 5) พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงให้ผลประโยชน์ส่วนตัวกับทีมงานได้มีโอกาสเติบโตเช่นกัน ผู้นำต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีอะไรที่ควรเสียสละ ตัวผู้นำควรที่จะเสียสละมากที่สุด

ราณี จินสุทธิ (2564, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของ ยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง สังคมบริโภคนิยมอย่างชัดเจนมากขึ้นทั้งด้านการใช้ชีวิตประจำวัน และด้านการศึกษา ในด้านการศึกษาเน้นเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียน

การสอนแล้วจากที่ครูเคยเป็นผู้แนะนำสั่งสอนต้องปรับบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อให้เด็กและเยาวชนเข้าถึงศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี เข้าใจถึงวิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้สื่อที่ทันสมัยผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์ โดยครูวิถีใหม่ต้องเป็นทั้งนักสอน นักออกแบบ นักการตลาด นักจัดการ และนักวิจัย โดยเฉพาะบทบาทการสร้างสรรคกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาสังคมและอารมณของผู้เรียน และในการจัดการเรียนการสอนแบบดิจิทัลออนไลน์ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งหลักทฤษฎีทางการศึกษา หลักการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา การถ่ายทอดความรู้ การนำเสนอเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการถ่ายทอดกลยุทธ์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เนื้อหาและสื่อการเรียน ระบบนำส่งสารสนเทศและการสื่อสาร ระบบสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ทางการเรียน ระบบการวัดและประเมินผล ระบบสนับสนุนการเรียน ผู้สอน และผู้เรียน และเทคโนโลยีดิจิทัลออนไลน์ที่นำเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือ เช่น โปรแกรม Zoom Google Meet, Google+, Facebook, YouTube, Instagram, Podcast, Twitter และรายวิชาออนไลน์แบบเปิดสู่มวลชน (Massive Open Online Course: MOOC) ฯลฯ และเพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งแนวทางในการพัฒนาครูในยุคชีวิตวิถีใหม่ไม่จำกัดอยู่ที่หน่วยงานในสังกัด จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ หากแต่เป็นการสร้างโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนตนเองในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ครูมีความรู้มีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งครูวิถีใหม่สามารถพัฒนาตนเองได้โดยการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการใช้ดิจิทัลอย่างชาญฉลาดและเท่าทันดิจิทัลที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถใช้อิทธิพลของตนในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย และเป็นบุคคลที่มีความสามารถนำพาองค์การให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันที่การใช้ชีวิตเปลี่ยนไปจากอดีต

### 3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นองค์ประกอบหลักใน การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคใหม่ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์จากผลการศึกษานักวิชาการ และผลการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

นเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564, หน้า 46) ได้สรุป บทบาทผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. เป็นผู้ผลักดันวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ
2. เป็นผู้มีคุณสมบัติ โปร่งใส และยุติธรรม
3. ประสานความร่วมมือ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1,812 – 1,813) ได้สรุป กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ความฉลาดทางอารมณ์
3. ความมั่นใจในตัวเอง
4. ความรับผิดชอบ
5. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
6. คุณธรรม

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ชีระพีช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์ (2564, หน้า 257 – 266) ได้สรุป บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่ ดังนี้

1. การปรับตัว
2. การใช้ประสบการณ์ในอดีต
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
4. นำเครื่องมือ PEST Analysis มาใช้

กชกร ชันตีกรม (2565, หน้า 265 – 266) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีความรู้ความสามารถ
2. การมีความอดทน อดกลั้น
3. การมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤต
4. การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและมีความสามารถสูง
5. การมีภูมิหลังทางสังคมและการเป็นแบบอย่างที่ดี

ชญานันท์ อ่ำเชียง (2565, หน้า 131 – 142) กล่าวว่า ผู้นำมีอาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal) จำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหารในภาวะวิกฤตสามารถประเมินสถานการณ์ นำพาคณะก้าวข้ามความกลัว สร้างความเชื่อมั่น พัฒนาการไปในทิศทางที่ต้องการ ประกอบด้วย

1. การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การพัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ ๆ
4. การนำทักษะแห่งอนาคตมาใช้ให้องค์กรไปสู่ทิศทางแห่ง

ความสำเร็จ

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565, หน้า 37 – 52) ได้สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การให้ความสำคัญรายบุคคล
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การบริหารจัดการเทคโนโลยี

วีระพงศ์ เกียรติไพรัช (2565, หน้า 123 – 134) ได้สรุป ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
2. การคิดเชิงระบบ (System Thinker)
3. การใช้เทคโนโลยี (Technology)
4. การมีความรับผิดชอบ (Accountability)
5. การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

Carlos Solorzano (2018, online) ได้กล่าวถึง 5 คุณสมบัติของภาวะผู้นำรุ่นต่อไป ประกอบด้วย



1. ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างสะพานเชื่อมสำหรับการทำงานร่วมกัน
3. ความคิดของผู้ประกอบการ
4. ความฉลาดทางอารมณ์
5. เป็นนวัตกรรมใหม่

Francisco, C. D. & Nuqui, A. V. (2020, pp. 15 – 19) ได้สรุป การเกิดขึ้นของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วง COVID-19 โรคระบาดที่เรียกว่าภาวะผู้นำแบบ New Normal ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. การตัดสินใจ
3. เป็นนักวางแผน

Nathalie Virem (2022, online) กล่าวว่า 7 คุณลักษณะและทักษะของผู้นำในรุ่นต่อไป เนื่องจากโรคระบาดจากโรคโควิด 19 ได้เกิดขึ้น จึงเกิดคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่เกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. ปัญญา
2. วิสัยทัศน์
3. นวัตกรรม
4. การรู้จักตนเอง
5. การจัดการอารมณ์
6. การรักษาความสัมพันธ์
7. มีวิวัฒนาการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่ ผู้วิจัยนำไปสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	นักวิชาการ								ความถี่ (f = 10)	องค์ประกอบที่ตัดสรร		
	นเรนทรฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564)	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564)	ศิริรักษ์ บุญพรอมรักษา และคณะ (2564)	กชกร ชันดีกรม (2565)	ชฎานันท์ อำนาจ (2565)	พระปดด้ยรัตน์ ปิยสิโล (2565)	วีระพงศ์ เกียรติไพโรยต (2565)	Carlos Solorzano (2018)			Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020)	Nathalie Virem (2022)
1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ / การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและมีความสามารถ จูงใจ / การมีวิสัยทัศน์ / เป็นนักวางแผน / วิสัยทัศน์	✓			✓	✓		✓		✓	✓	6	✓
2. ชื่อสัตย์ โปร่งใส และยุติธรรม	✓										1	
3. ประสานความร่วมมือ / การให้ความสำคัญรายบุคคล / การสร้างสะพานเชื่อมสำหรับการทำงาน ร่วมกัน / การรักษาความสัมพันธ์	✓					✓		✓		✓	4	✓
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / การสร้างแรงบันดาลใจ / การคิดเชิง ระบบ / ความคิดของผู้ประกอบการ		✓				✓	✓	✓			4	✓
5. ความฉลาดทางอารมณ์ / ความ อดทนอดกลั้น / การจัดการอารมณ์		✓		✓				✓		✓	4	✓
6. ความมั่นใจในตัวเอง / การรู้จัก ตนเอง		✓							✓		2	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่	นักวิชาการ								รวม (f = 10)	องค์ประกอบที่ตัดสิน	
	นเรนทรฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564)	พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ (2564)	ศิริรักษ์ บุญพรอมรักษา และคณะ (2564)	กชกร ชันดีกรม (2565)	ชฎานันทน อ่ำเชียง (2565)	พระปลัดชัยรัตน์ บิยลีไล (2565)	วีระพงศ์ เกียรติไพยนต์ (2565)	Carlos Solorzano (2018)			Francisco, C. D.. & Nuqui, A. V. (2020)
7. ความรับผิดชอบ / การมีความ รับผิดชอบ		✓				✓				2	
8. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์		✓								1	
9. คุณธรรม		✓								1	
10. การปรับตัว / การมีความยืดหยุ่น / ความสามารถในการปรับตัว			✓			✓		✓		3	
11. การใช้ประสบการณ์ในอดีต / การนำทักษะแห่งอนาคตมาใช้ให้ องค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ / การตัดสินใจ			✓		✓			✓		3	
12. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง			✓							1	
13. นำเครื่องมือ PEST Analysis มาใช้			✓							1	
14. การมีความรู้ความสามารถ / การพัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ ๆ / ความสามารถในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง / มีวิวัฒนาการ				✓	✓			✓	✓	4	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่	นักวิชาการ										รวม (f = 10)	องค์ประกอบที่ตัดสรร
	นเรนทรฤทธิ์ ไตรภูมิพิทักษ์ (2564)	พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ (2564)	ศิริรักษ์ บุญพรอมรักษา และคณะ (2564)	กชกร ชันดีกรม (2565)	ชฎานันทน อ่ำเชียง (2565)	พระปลัดชัยรัตน์ บิยลีไล (2565)	วีระพงษ์ เกียรติไพฑูริย์ (2565)	Carlos Solorzano (2018)	Francisco, C. D.. & Nuqui, A. V. (2020)	Nathalie Virem (2022)		
15. ปัญญา / การกระตุ้นทางปัญญา/ ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ในภาวะวิกฤต				✓		✓				✓	3	
16. การมีภูมิหลังทางสังคมและการ เป็นแบบอย่างที่ดี				✓							1	
17. การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร / การบริหารจัดการเทคโนโลยี / การใช้เทคโนโลยี / เป็นนวัตกรรม ใหม่ / นวัตกรรม					✓	✓	✓	✓		✓	5	✓

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้  
โดยผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่มีการศึกษา  
เห็นตรงกันจำนวน 10 คน ทั้งหมด 17 ด้านโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบ  
ที่มีความถี่ 4 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ประกอบด้วย 6 ด้าน  
ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ 4) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 5) ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน  
และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดขององค์ประกอบภาวะผู้นำ  
ของผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

#### 1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการ  
มีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

กิตติศักดิ์ บุญรังสี (2559, หน้า 59) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์  
หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กรกำหนด  
เป้าหมาย นโยบาย วางแผนอย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคและวิธีการกระตุ้นเพื่อเปลี่ยนแปลง  
ให้องค์กรเกิดการพัฒนาลูกขนาดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นจะต้องชัดเจน นำไปสู่  
การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 48) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์  
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคต  
ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่และมองการณ์ไกล กล่าวที่จะ  
ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการ  
ปฏิบัติงานมากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้าง  
นวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับยุควิถีใหม่อยู่ตลอดเวลาและเปิดใจกว้าง คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต  
รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และ  
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถ  
มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 39) ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์  
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร  
มีการสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการทำงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ  
เกี่ยวกับนโยบาย เทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง  
ให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนามีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเพื่อเชื่อมโยงกับ  
ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ เข้าด้วยกันในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคต  
อย่างมีประสิทธิภาพ

Grant (2012, p. 15) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้าง  
แรงจูงใจ และแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถ

สร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพและลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น  
ได้ตลอดเวลา

Northouse (2012. p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้  
ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and practice ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง  
การมองภาพในอนาคตของบุคคล ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการ  
เปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สรุปความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพปัจจุบันขององค์กร มีการสังเคราะห์บริบทของ  
สถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบการทำงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบาย  
เทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษาเกิดการ  
พัฒนา มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน เพื่อเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและ  
ความเชื่อเข้าด้วยกันในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ  
การมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

ศศิธร รักษาชนม์ (2557, หน้า 59) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ  
วิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน  
2) วิสัยทัศน์กำหนดมาตรฐานที่ดีเยี่ยมและสะท้อนให้เห็นคุณลักษณะทางอุดมคติของ  
องค์กร 3) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าหมายและทิศทางขององค์กร  
4) วิสัยทัศน์ช่วยให้เกิดพลังใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร 5) วิสัยทัศน์ทำให้เกิด  
ความสะดวกสบายในการสร้างความเข้าใจ 6) วิสัยทัศน์สะท้อนให้เห็นความเป็นหนึ่งเดียว  
ขององค์กร 7) วิสัยทัศน์เป็นความใฝ่ฝันขององค์กร

นุช สัทธาฉัตรมงคล (2559, หน้า 171) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ  
ของการสร้างวิสัยทัศน์ว่า 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมี  
จุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการ  
มุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าจะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร  
(How) และทำเมื่อใด (When) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความ  
ผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำซ้ำ ทำให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน  
มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของ

ผลงานที่ปฏิบัติ 4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์การ และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิต  
ที่มีคุณภาพ องค์การที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้า มีความเป็นเลิศในทุกด้าน

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 41) กล่าวว่า วิสัยทัศน์

มีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์ เป็นสิ่ง  
กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและทำให้บุคคลากรทุกคนรู้หน้าที่รวมทั้งความสำคัญ  
ของตนเองต่อผลสำเร็จขององค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้  
จึงมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและความสำเร็จขององค์การอย่างยิ่ง

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ  
การสร้างวิสัยทัศน์ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์การได้ยึดมั่น  
ในเป้าหมายในอนาคตที่ตั้งไว้ เพื่อการรวมแรงรวมใจกัน ย่อมทำงานให้บรรลุเป้าหมาย  
ขององค์การ มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้านได้อย่างแท้จริง

Beare & Bennis (2016, p. 29) กล่าวถึง ความสำคัญของการ  
สร้างวิสัยทัศน์ว่า สามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์การ  
และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์การได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนด  
กิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการ  
ในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทาง  
ที่มีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่  
จุดหมายปลายทาง ทั้งยังช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน  
มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่าย เกิดความหมายในชีวิตอย่างมีเป้าหมายด้วย  
ความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

### 1.3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบของการ  
มีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

สไบแพร สัพโส (2562, หน้า 44) กล่าวว่าวิสัยทัศน์  
ประกอบด้วย 1) การจัดการความเปลี่ยนแปลง 2) เป้าหมาย 3) การสร้างเครือข่าย 4) การ  
มองการณ์ไกล 5) ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 906) กล่าวว่าวิสัยทัศน์  
รวม (Building a Shared Vision: SV) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการกำหนด

วิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารสามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และ 3) ผู้บริหารและครูร่วมสร้างความปรารถนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำภาพอนาคตวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ควรประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Northouse (2012, p. 29) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลง เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) คำนิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน 5) ความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่

ผู้วิจัยจึงดำเนินการทำตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำเสนอดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	นักวิชาการ				ความถี่ (f=4)	สรุปองค์ประกอบ
	สไปแพร สัทโธ (2562)	จารุวรรณ นุสกา (2564)	เนตรนภา สิงขรณ์ (2566)	Nor Thouse (2012)		
1. การจัดการความเปลี่ยนแปลง / เปลี่ยนแปลงการกระทำด้วยแนวทางใหม่ ๆ	✓			✓	2	✓
2. เป้าหมาย / มีการกำหนดวิสัยทัศน์ / การสร้างวิสัยทัศน์ / การกำหนดเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	4	✓
3. การสร้างเครือข่าย / การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓		✓		2	✓



ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์	นักวิชาการ				ความถี่ (f=4)	สรุปองค์ประกอบ
	สไปเพอร์ สัฟโง (2562)	จารุวรรณ นุสลา (2564)	เนตรนภา สิงขรณ์ (2566)	Nor Thouse (2012)		
4. การมองการณ์ไกล / ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน	✓			✓	2	✓
5. ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์	✓				1	
6. ครูเขามามีส่วนรวมในการสร้างวิสัยทัศน์		✓			1	
7. รวมสร้างความปรารถนาไปสู่วิสัยทัศน์		✓			1	
8. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			✓		1	
9. การเป็นแบบอย่างที่ดี / ค่านิยมที่เป็นบวก				✓	1	
10. การททาทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่				✓	1	

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ประกอบไปด้วย 1) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้วยแนวทางใหม่ ๆ 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การสร้างและเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การมองภาพในอนาคต

## 2. ด้านการประสานความร่วมมือ

### 2.1 ความหมายของการประสานความร่วมมือ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการประสานความร่วมมือไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, อ้างถึงใน วัชรวุฒิ ชื่อสัตย์, 2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การประสานความร่วมมือก็คือความต้องการที่จะประสาน หรือผนึกความพยายาม และการกระทำต่าง ๆ เข้าเป็นกลุ่มเป็นก้อน เพื่องานของหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไป โดยสอดคล้องต่อกัน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันด้วยความพร้อมเพียง สู่จุดหมายปลายทางที่ได้ตั้งไว้ โดยปราศจากความขัดแย้งอันจะเกิดขึ้นไม่ว่าโดยความ

ไม่เข้าใจ หรือด้วยประการใด ๆ การติดต่อสื่อความคิดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้ร่วมงานบังเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจจุดหมายของหน่วยงานนั้น ๆ การที่ผู้บริหารจะสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันนั้นเกือบจะไม่มีผล หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีน้ำใจ ร่วมมือประสานกัน

สถาบันตำราวิชาการ (2553, หน้า 3) ระบุว่า การประสานความร่วมมือ คือ การประสานงานความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นงานพื้นฐานของการบริหารจัดการในองค์การ โดยทั่วไปควรให้ผู้รับผิดชอบในระดับต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่จริง ๆ และประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างแผนกและบุคคลเท่าที่จำเป็นต้องประสานงาน โดยไม่ต้องตั้งตำแหน่งผู้ประสานงานซ้ำซ้อนกันอีก

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557, หน้า 12) นำเสนอว่า การประสานความร่วมมือมีความหมาย 2 ประเด็น คือ 1) การประสานความร่วมมือเป็นการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล วัสดุ ทรัพยากรอย่างอื่น (Coordinating is a process of Unifying people, materials and other resources) เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 2) การประสานความร่วมมือเป็นเรื่องของการร่วมมือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะทางใจเป็นสำคัญ ดังนั้นข้อตกลงขั้นปฐมของการประสานงาน คือ จิตใจอันหมายถึงความร่วมมือ และเมื่อเกิดความร่วมมือแล้ว การดำเนินงานให้ประสานสอดคล้องก็จะติดตามมาโดยนัยนี้จึงอาจให้ความหมายของการประสานความร่วมมือ ได้ดังนี้ การประสานงานคือความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติจัดระเบียบงานให้เรียบร้อยและสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสมคูล และสำเร็จตรงตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด

สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2558, หน้า 6) นำเสนอว่า การประสานความร่วมมือ เป็นงานประเภทหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญมากเป็นสื่อสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ หรือสำนักงานใหญ่ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิผล ไม่ซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งการทำงาน ประสานกลมเกลียวเพื่อจุดประสงค์เดียวกัน

Andy Cook (2020) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือเป็นการใช้กลยุทธ์ของบุคคลที่ช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สรุปความหมายของการประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการจัดบุคลากรให้มีการทำงานที่สอดคล้องในเวลาเดียวกัน โดยมีกระบวนการ

และรูปแบบในการทำงาน เป็นการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

## 2.2 ความสำคัญของการประสานความร่วมมือ

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือ ไว้ดังนี้

ขจรวรรณ ภูขจร (2564, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความร่วมมือ คือทำให้เกิดการเชื่อมโยง และใช้ทรัพยากรร่วมกันบุคคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาตนเองและองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

Agranoff & McGuire (2003, p. 4) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความร่วมมือ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแนวทางการสร้างความร่วมมือขึ้น ซึ่งจากการศึกษา ได้มีการให้ความหมายแก่การสร้างความร่วมมือ ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้องค์การต่าง ๆ หันมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จลงไปได้ด้วยศักยภาพขององค์การเพียงองค์การเดียว หรือถ้าสามารถทำได้แต่อาจประสบความสำเร็จได้ยาก

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประสานความร่วมมือ คือ จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช่วยประหยัดทรัพยากร เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังนั้นถ้าสถานศึกษาที่มีการประสานความร่วมมือที่ดีย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพในด้านการบริหารอีกด้วย

## 2.3 องค์ประกอบของการประสานความร่วมมือ

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบของการประสานความร่วมมือ ไว้ดังนี้

พัชรนันท์ กลิ่นแก้ว (2554) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของความร่วมมือในการทำงาน ได้แก่ 1) ผู้ร่วมทีม หมายถึง สมาชิกหรือบุคลากรภายในทีมที่เข้ามาทำงานร่วมกันโดยแต่ละคนมีทักษะความรู้ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีรวมทั้งความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้คนอื่นเข้าใจ 2) ผู้บริหารที่ม่งาน หมายถึง ผู้ที่มีทักษะในการบริหาร การเจรจา และแนะนำทีมงานให้เกิดความเข้าใจเพื่อให้ทีมงานเกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดีและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ 3) เป้าหมายของทีม หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม

ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป้าหมายนี้จะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร 4) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คือ จัดสถานที่ทำงานให้มีความพร้อม มีสโมสร ห้องพบปะสนทนาเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน รวมทั้งบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานต้องเป็นมิตรและมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 5) ระบบการสื่อสารที่ดี หมายถึง จัดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบเพื่อให้สมาชิกทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้และจัดอบรมการใช้เครื่องมือสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2561) ได้อธิบายองค์ประกอบของความร่วมมือในการทำงาน ประกอบด้วย 1) เป้าหมาย คือ ในองค์กรนั้นควรมีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กรที่มีความสอดคล้องกัน 2) บทบาทของผู้นำและผู้ตาม หมายถึง ผู้นำขององค์กรต้องเก่งและมีความสามารถในการบริหารเพราะการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีความหลากหลายจะทำให้เกิดปัญหา ดังนั้นผู้นำควรใช้กระบวนการหาความร่วมมือมากขึ้น 3) กระบวนการทำงาน คือ ขั้นตอนในการดำเนินงาน หากการทำงานมีกระบวนการที่ดีเป็นระบบจะส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดเวลาและทรัพยากร ทั้งยังทำให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในทีมเพราะการทำงานร่วมกันต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง 5) การเสริมสร้างกำลังใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงในการทำงาน เช่น เงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ ดังนั้นองค์กรจึงควรมีสิ่งเหล่านี้เพื่อเสริมแรงให้บุคลากรมีความรู้สึกต้องการทำงานเพื่อให้ได้สิทธิพิเศษ

Redmond (2018) ได้เสนอองค์ความร่วมมือในการทำงาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมทำงานได้อย่างเต็มที่และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการร่วมมือ 2) การสื่อสาร เป็นกระบวนการที่บุคคลต้องมีทักษะและความรับผิดชอบ บุคคล สามารถสื่อสารโดยไม่ต้องทำงานร่วมกัน แต่พวกเขาไม่สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่ต้องสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารที่แข็งแกร่งนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม 3) เข้าใจความหลากหลาย คือ การเข้าใจความแตกต่างของประชากรที่หลากหลายทำให้องค์กรเกิดมุมมองที่กว้างขึ้น 4) การสนับสนุน คือ เมื่อทุกคนสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้องค์กรมีแนวโน้มที่จะสร้างความก้าวหน้าในขณะที่เดียวกันองค์กรที่มีการคัดค้านจะทำให้องค์กรเกิดข้อผิดพลาดและล่าช้า 5) การแก้ปัญหา คือ บุคลากรทุกคน

ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ สิ่งนี้มักจะโยกกลับไปสู่ความหลากหลายของทีม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความหลากหลายจะทำให้การแก้ปัญหาที่มีแนวทางที่แตกต่างกัน มากยิ่งขึ้น ทั้งยังสามารถช่วยให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้

ผู้วิจัยจึงดำเนินการทำตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการ ประสานความร่วมมือในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำเสนอดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการประสานความร่วมมือในการทำงาน

องค์ประกอบของการประสานความร่วมมือในการทำงาน	นักวิชาการ			ความถี่ (f=3)	สรุปองค์ประกอบ
	พัชรินทร์ กัลณแก้ว (2554)	สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2561)	Redmond (2018)		
1. ผู้รวมทีม	✓			1	
2. ผู้บริหารทีมงาน	✓			1	
3. เป้าหมายของทีม / เป้าหมาย	✓	✓		2	✓
4. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร / ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล / การสนับสนุน	✓	✓	✓	3	✓
5. ระบบการสื่อสารที่ดี / การสื่อสาร	✓		✓	2	✓
6. บทบาทของผู้นำและผู้ตาม		✓		1	
7. กระบวนการทำงาน		✓		1	
8. การเสริมสร้างกำลังใจ / แรงจูงใจในการทำงาน		✓	✓	2	✓
9. เข้าใจความหลากหลาย			✓	1	
10. การแก้ปัญหา			✓	1	

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการประสานความร่วมมือในการทำงาน ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมาย 2) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร 3) การสื่อสารที่ดี 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

### 3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

#### 3.1 ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, หน้า 273) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง แนวทางในการใช้สติปัญญาเป็นความพยายาม หรือเป็นความคิด เพื่อค้นพบความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่มีประโยชน์มีคุณค่ารวมทั้งเป็นลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ ไม่ลอกเลียนแบบ ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดแนวทางที่ดีกว่าเดิม

ศุภชัย บุญเสริม (2561, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดหรือจินตนาการของมนุษย์ในแต่ละคนที่สร้างขึ้นมา เพื่อนำไปใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น ใช้ในการแก้ปัญหา คิดนอกรอบหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสนองความสะอาดสบายของมนุษย์เอง

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกที่สามารถนำพาให้บุคคลากรมุ่งไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะและเทคนิค เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพ

Sternberg (2011, p. 479) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดใหม่ แนวทางใหม่ ทักษะคติใหม่ ความเข้าใจ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่างหรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกรอบ

สรุปความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ คิดอย่างกว้างไกล คิดได้หลายทิศทาง

มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของสิ่งรอบตัว ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกเหตุการณ์

### 3.2 ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 58 – 59) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) ได้กล่าวว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

บุศรา บุญริบูรณ์ (2563, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนเป็นสิ่งที่มีความค่า แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น ก็จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้ในอนาคต และยังสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความคิดที่จะเติบโตเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ด้วยการให้ความสำคัญกับไอเดียที่แปลกใหม่และเปิดกว้างต่อแนวคิดที่ไม่เคยมีมาก่อน ตลอดจนจนสามารถเปิดโอกาสและมอบพื้นที่ให้ความคิดสร้างสรรค์โลดแล่นได้อีกด้วย

### 3.3 องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 60) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 42) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่จะนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมขององค์กรหรือสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมซึ่ง ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

ผู้วิจัยจึงดำเนินการทำตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำเสนอดังตาราง 4



ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	นักวิชาการ			ความถี่ (f=3)	สรุปองค์ประกอบ
	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	สุทธิชัย นาตะอินทร์ (2561)	บุศรา บุณริบูรณ์ (2563)		
1. ความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	3	✓
2. ความคล่องในการคิด	✓	✓	✓	3	✓
3. ความยืดหยุ่นในการคิด	✓	✓	✓	3	✓
4. ความละเอียดลออในการคิด	✓	✓	✓	3	✓

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

#### 4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

##### 4.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

นิธิพัฒน์ เมฆขจร (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในอันที่จะตระหนักรู้ถึงอารมณ์ตนเองและผู้อื่นอย่างสอดคล้องและถูกต้อง ตามความเป็นจริง อีกทั้งความสามารถในการบริหารจัดการ และควบคุมอารมณ์ตนเอง พร้อมทั้งสามารถแสดงอารมณ์ของตนออกมาอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะกับเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ ในขณะนั้น เพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

กนกพร โพธิมณี (2562, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก นึกคิดของตนเองและผู้อื่น

รวมถึงการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ หรือสถานการณ์ในขณะนั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ซึ่งผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะทำให้ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

อนุพล สนมศรี (2565, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความภูมิใจและพึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี สามารถดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และประสบผลสำเร็จ

Goleman (1998, p. 317) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ โดยเชื่อว่า เซาว์อารมณ์นั้นแตกต่างจากเซาว์ปัญญา

Weisinger (1998, p. 3) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การใช้อารมณ์อย่างชาญฉลาดโดยความตั้งใจใช้อารมณ์ทำงานให้เรานั้นคือใช้อารมณ์นำพฤติกรรมและความคิดไปในทิศทางที่ส่งเสริมตนเอง

สรุปความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ สามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่นและรู้จักมารยาททางสังคม

#### 4.2 ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

รดาการ ภูริพงษ์ (2558, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน โดยผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต จึงจำเป็นต้องฉลาดรู้ในเรื่องการรับรู้และแสดงอารมณ์ทั้งต่อตนเอง และคนอื่น ความฉลาดทางอารมณ์ยังช่วยให้คนมองโลกในแง่ดี มีความพอใจและยอมรับได้กับสภาพที่เป็นอยู่ แม้สภาพนั้นอาจไม่เป็นที่พึงปรารถนา เพียงใดก็ตาม คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีจะต้องสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับตัวยืดหยุ่นต่อสู้ กับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จที่สมหวัง มีพลัง มีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก สามารถ

บริหารจัดการกับชีวิตของตนเองอีกครั้งอย่างมีอำนาจ และความสามารถ ในการชักจูง โน้มน้าวให้เกิดความรู้สึกเห็นชอบและพร้อมจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

กนกพร โปธิมณี (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลในทุกด้าน เนื่องจากคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์นั้น จะสามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนได้ สามารถจัดการกับความรู้สึกของตน เข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ได้ง่าย ยิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีและเป็นที่ยอมรับของคน ส่วนใหญ่ ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

อนุพล สนมศรี (2565, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตและสามารถพัฒนาได้โดยการ เรียนรู้ตลอดเวลา ความฉลาดทางอารมณ์มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สำหรับผู้บริหาร ที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรหรือหน่วยงาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน

Goleman (1998, p. 319) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อผู้นำการทำงานเดี่ยวและกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างคนกับสังคม งานที่ง่าย ๆ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสุดในกลุ่มจะให้ผลงาน ที่ดีกว่าคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำสุดถึง 3 เท่า คนที่มีความฉลาดนอกจากจะมีความฉลาดทางอารมณ์แล้วจะต้อง ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนิน ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าทักษะเป็น ความสามารถที่จะเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจออกมาในรูปของการกระทำ และสามารถ กระทำสิ่งนั้นได้อย่างชำนาญ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงานเพื่อ ความสำเร็จอย่างดียิ่ง คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีผลงานที่สูงกว่าคนทั่วไปถึง ร้อยละ 27 แสดงว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมความฉลาดทางสติปัญญาของบุคคลให้สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้รับมือกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีสติ ช่วยให้ตระหนักรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ช่วยให้สามารถควบคุม ดูแล จัดการอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้

กร ศิริโชควัฒนา (2551, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง การรู้ให้เท่าทันกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทุกขณะของตน 2) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยวิธีการนั้นจะเป็นการให้ความสำคัญในเรื่องของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและมีการปรับภาวะของอารมณ์ให้อยู่ในความสมดุลและถูกทิศทาง 3) มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการรู้จัก และความเข้าใจกับอารมณ์และความต้องการของตัวเองว่าเรานั้นมีความต้องการมีความปรารถนาอะไรบ้าง และสามารถจัดการกับความต้องการหรือความปรารถนาเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะต้องอาศัยความอดทน รู้จักรอคอยเวลา และความสำเร็จ 4) มีความเข้าใจผู้อื่น เป็นความสามารถที่เราควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งหากต้องการอยู่อย่างมีความสุขในสังคมอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์ ช่วยลดพัฒนาปัญหาการเกิดความขัดแย้งในสังคมนั้นไปถึงอาชญากรรมเลวร้ายต่าง ๆ อีกด้วย 5) มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมนั้นอย่างมีความสุข และราบรื่น

วิเชียร เกตุสิงห์ (2557, หน้า 37) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์มี 3 ด้าน คือ 1) ตนเองมีความสุข ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลดังนี้ อารมณ์ดี สุขภาพจิตดี จริงใจ มีน้ำใจ มองโลกในแง่ดี ใจคอหนักแน่น รู้จักให้อภัย เมตตา กรุณา มุทิตา ควบคุมตนเองได้ มั่นใจในตนเองและปรับตัวยืดหยุ่น 2) สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และรักษาความถูกต้องในเหตุผลดังนี้ ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ดูถูกผู้อื่น สามีคติ กตัญญู จริงใจ มีน้ำใจ เอาใจเขามาใส่เรา และรู้จักให้อภัย 3) ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จในการทำงานมุ่งที่การสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมที่สงบสุข คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงประกอบด้วย การตรงต่อเวลา วางแผนการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ความกระตือรือร้น เห็นแก่ส่วนรวม ร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อส่วนรวมในการทำงานรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มองการณ์ไกล

อนุพล สนมศรี (2565, หน้า 37) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง โดยสามารถ

- 1) ควบคุมความต้องการของตนเอง
- 2) เข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น
- 3) รู้จักเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น
- 4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและ
- 5) เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

Cooper & Sawof (1997, อ้างถึงใน ทักษอร ผีกวาจา, 2558, หน้า 24 – 25) ได้เสนอองค์ประกอบของความฉลาดทางด้านอารมณ์เป็น 4 ด้านที่สำคัญเรียงตามลำดับ แต่ละด้านมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ 2) ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ 4) ความเป็นไปได้ทางอารมณ์

ผู้วิจัยจึงดำเนินการทำตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำเสนอดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์	นักวิชาการ				ความถี่ (f=4)	สรุปองค์ประกอบ
	กร ศิริโชควัฒนา (2551)	วิเชียร เกตุสิงห์ (2557)	อนุพล สนมศรี (2565)	Cooper & Sawof (1997)		
1. มีความรู้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง/ตนเองมีความสุข / เข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์	✓	✓	✓		3	✓
2. มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง / ควบคุมความต้องการของตนเอง	✓		✓		2	✓
3. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง / ทำงานได้ประสบความสำเร็จ/เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น	✓	✓	✓		3	✓

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์	นักวิชาการ				ความถี่ (f=4)	สรุปองค์ประกอบ
	กร ศิริโชควัฒนา (2551)	วิเชียร เกตุสิงห์ (2557)	อนุพล สนมศรี (2565)	Cooper & Sawof (1997)		
4. มีความเขากอกเข้าใจผู้อื่น / รู้จักเห็นใจ เข้าใจผู้อื่น	✓		✓		2	✓
5. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับคนอื่น / สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี / การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น	✓	✓	✓		3	✓

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบไปด้วย

- 1) มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางอารมณ์
- 2) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง
- 3) มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ
- 4) มีความเขากอกเข้าใจผู้อื่น
- และ 5) มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

#### 5. ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน

##### 5.1 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงาน ไว้ดังนี้

ศิริชัย อ่อนอุบล (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกัน มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ในการรวมตัวกันนี้อาจจะมีผู้นำและผู้ตามเกิดขึ้น และมีการกำหนดแผนงานและแบ่งหน้าที่กันทำงานตามแผน เพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2562, หน้า) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล ยกกระตือรือร้นการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน

เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน ใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความสนใจต่อขบวนการในการทำงานและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

พรสุดา ประเสริฐฐู (2564, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้กลุ่มบุคคลสามารถมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย มีวิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปความหมายของการพัฒนาทีมงาน หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการให้กลุ่มบุคคลการทำงานร่วมกันโดยหวังผลงานของทีมและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

## 5.2 ความสำคัญของการพัฒนาทีมงาน

มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานไว้ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 180 – 182) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทีมงานไว้ว่า เหตุผลในการสร้างทีมขึ้นในองค์กรมีมากมายหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อเพิ่มผลผลิต การปรับลดโครงสร้างขององค์กรลง ความต้องการสำหรับความยืดหยุ่นและการตัดสินใจที่รวดเร็ว ความหลากหลายในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน เป็นต้น

พรสุดา ประเสริฐฐู (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า เมื่อพิจารณาความสำคัญของการสร้างทีมงาน พบว่า การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยากนัก เมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ผลประโยชน์จึงตกอยู่กับทั้งองค์กรและสมาชิกของทีมงาน

สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว (2564, หน้า 10 – 11) ได้นำเสนอประโยชน์ของการพัฒนาทีมงานว่ามี 5 ประการ คือ 1) สร้างกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกตลอดจนองค์กร 2) สร้างความมั่นคงในอาชีพ 3) สร้างระบบการ

ทำงานที่ดี 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของการทำงานและสมาชิกในทีม และ 5) ทำให้องค์กรและบุคลากรเกิดการพัฒนาตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาทีมงาน คือ การทำงานแบบทีมที่ดีได้นั้นย่อมเกิดจากทีมงาน (Team Work) ที่ดี ซึ่งทีมงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและเกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

### 5.3 ลักษณะของการพัฒนาทีมงาน

นักวิชาการ ได้ให้ลักษณะของการพัฒนาทีมงาน ไว้ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 20 – 26) ให้ทัศนะคำว่า ทีมงาน จะประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางด้านความรู้ ความคิดและประสบการณ์ เมื่อองค์ประกอบหลักของทีม คือ สมาชิกที่เป็นบุคคล เป็นมนุษย์ที่มีเลือดเนื้อ มีชีวิต และจิตใจ จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลา ทำอย่างไร การทำงานเป็นทีมจึงจะมีประสิทธิภาพ คำตอบ คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพราะจะช่วยให้สมาชิกเกิดความพร้อม กล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจ จะต้องปฏิบัติตนอย่างไร เพื่อที่จะมีส่วนช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมเป็นทีมที่สามารถร่วมทำงานกันได้อย่างดีเยี่ยมที่เรียกว่า ทีมเวิร์ค นั่นเอง

จตุพร สังขวรรณ (2557, หน้า 90 – 92) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการพัฒนาทีมงาน จำเป็นต้องมีการตั้งเป้าหมายของทีม เพื่อให้ทีมงานรู้ถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องดำเนินการ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการทำงานเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น และที่สำคัญต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงดำเนินการทำตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการพัฒนาทีมงาน โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำเสนอดังตาราง 6



ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาทีมงาน

องค์ประกอบของการพัฒนาทีมงาน	นักวิชาการ		ความถี่ (f=2)	สรุปองค์ประกอบ
	วารสารณ์ ตระกูลสถิติ (2549)	จุดพร สังขวรรณ (2557)		
1. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม / มีการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	2	✓
2. มีความรู้ความเข้าใจที่จะต้องปฏิบัติตนอย่างไร / มีการตั้งเป้าหมายของทีม	✓	✓	2	✓
3. มีความพร้อมที่สามารถรวมทำงานกันได้อย่างดีเยี่ยม/ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและกระบวนการทำงาน	✓	✓	2	✓

โดยสรุปการพัฒนาทีมงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสมาชิกในทีมงาน มีการตั้งเป้าหมายและกำหนดจุดหมายการดำเนินงานของทีม มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในทีมงาน และในขณะที่ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามที่ต้องการ

#### 6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

##### 6.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ดังนี้

กษิติธร ภูภราดัย (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดกา การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันซึ่งทักษะ

ด้านดิจิทัล มีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

ลักขณา สิริวัฒน์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเองต่อสังคมและต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล อันเนื่องมาจากสังคมไทยปัจจุบันเป็นสังคมแห่งเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นประชากรในสังคมแห่งดิจิทัลจึงเป็นพลเมืองดิจิทัล เพราะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิต ทั้งติดต่อสื่อสารและการทำงาน โดยมีปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวช่วยให้ประสบผลสำเร็จ คือ ความฉลาดทางดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย ชุดทักษะ และความรู้ทั้งในเชิงเทคโนโลยีและการคิดขั้นสูงหรือที่เรียกว่า “ความรู้ดิจิทัล” (Digital Literacy) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้วิธีป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิความรับผิดชอบ และจริยธรรมที่สำคัญในยุคดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับตนเอง ชุมชน ประเทศ และพลเมืองบนโลกได้อย่างสร้างสรรค์

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 65) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นหาสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิด

ประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัล และพลเมืองดิจิทัล

สรุปความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากร และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ของได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 6.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

จิณณวัตร ประโคทัง (2561, หน้า 257) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคนาโนเทคโนโลยีของโลกสมัยใหม่ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จึงให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์พบกับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สถาบันทางการศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ ทำอย่างไรที่จะให้สถาบันการศึกษาสามารถคงความมีคุณค่า มีคุณภาพ เพิ่มสมรรถนะในการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และเกิดการพัฒนายั่งยืน การสร้างผู้นำยุคใหม่ (Change Agent) ของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลที่สามารถเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ผู้นำในยุคนี้ต้องมีความสามารถในการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรตั้งแต่การปฏิบัติการวันต่อวัน (Day – to – Day Operation) ไปจนถึงการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นิศาชล บำรุงภักดี (2563, หน้า 35) กล่าวว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งสามารถ

ประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศได้หลากหลายสาขา อาทิ ด้านธุรกิจ ด้านการแพทย์ ด้านอุตสาหกรรม ด้านสิ่งแวดล้อมด้านความบันเทิง ด้านการทหารและตำรวจ และด้านการศึกษา เป็นต้น

ปิยะภรณ์ สุจริตตานันท์ (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของระบบเทคโนโลยี คือ การที่เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้แก่องค์กรได้ ซึ่งเกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร เนื่องจากการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น จะช่วยลดทั้งภาระงาน ค่าใช้จ่าย ระยะเวลาในการทำงาน แต่ผลลัพธ์ที่ได้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้นนั่นเอง

ปริญญพร ขุนพรม (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการศึกษาที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการปฏิรูปการบริหารจัดการที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ต้องจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาปัญญา ไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อจำข้อมูลการจำมีความจำเป็นในส่วนที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ส่วนข้อมูลควรจะอยู่ในแหล่งเรียนรู้ใด ๆ และสามารถเรียกใช้ได้ทันท่วงทีเมื่อจำเป็น และสามารถแสวงหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทักษะทางด้าน ICT จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ การเพิ่มความสะดวกสบาย เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพให้แก่องค์กรได้ ซึ่งเกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรทุกระดับ

### 6.3 องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัล สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการรู้ดิจิทัล คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้น อยู่ภายใต้การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้

สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

สุชญา โกมลวานิช (2560, หน้า 89 – 90) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) การสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล
- 2) การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ กำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ และ
- 3) การรู้ดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน

ปกรณ ลีสกุล (2561, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ ได้ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายเทวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและประยุกต์ใช้ดิจิทัล เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักกว่าจะต้องเป็นผู้นำในการใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว เชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการ คุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับ

ปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการความเป็น  
มีอาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิง  
นวัตกรรม 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture)  
ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดิจิทัล ให้เป็นปกติ  
ในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 51) นำเสนอว่า ข้าราชการและบุคลากร  
จำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัล 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้าน  
ประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ และ 5) ด้านสมรรถนะ

ลักขณา สริวัฒน์ (2564, หน้า 10 - 11) นำเสนอว่า องค์ประกอบ  
ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะด้านดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถ 2) ความรู้  
3) ประสบการณ์ และ 4) คุณลักษณะ

ผู้วิจัยจึงดำเนินการทำตารางสังเคราะห์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของ  
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง ร้อยละ 50 ขึ้นไป นำเสนอดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	นักวิชาการ					ความถี่ (f=5)	สรุปองค์ประกอบ
	ณัฐฤดี พงศ์ศิริ (2560)	สุชนยา โกมลภาณิช (2560)	ปกรณัฐ สักกุล (2561)	บุญชู ใจใส (2564)	ลักขณา สริวัฒน์ (2564)		
1. ใช้ (Use) / การนำข้อมูลมาใช้	✓		✓			2	
2. เข้าใจ (Understand) / ความเข้าใจ ในความรู้	✓		✓			2	
3. สร้าง (Create) / การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ในโลกดิจิทัล	✓		✓			2	
4. เข้าถึง (Access) / เป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้ อย่างคล่องแคล่ว	✓		✓			2	

องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	นักวิชาการ					ความถี่ (f=5)	สรุปองค์ประกอบ
	ณัฐฤดี พงศ์ศิริ (2560)	สุขธยา โกมลภาณิช (2560)	ปกรณัฐ สักกุล (2561)	บุญชู ใจใส (2564)	สัทชนา สรีวัฒน์ (2564)		
5. การสื่อสารดิจิทัล		✓				1	
6. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล / การมีวิสัยทัศน์		✓	✓			2	
7. การรู้ดิจิทัล / ด้านความรู้		✓		✓	✓	4	✓
8. ด้านความสามารถ				✓	✓	3	✓
9. ด้านประสบการณ์				✓	✓	2	
10. ด้านคุณลักษณะ				✓	✓	3	✓
11. ด้านสมรรถนะ				✓		1	

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบไปด้วย

- 1) ด้านความรู้ดิจิทัล 2) ด้านความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 3) ด้านคุณลักษณะ

### ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ผู้วิจัยขอเสนอ เนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ดังนี้

#### 1. ความหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

สิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง โรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลที่ได้รับการคัดเลือก โดยเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน

มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน รวมทั้งเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาคเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน

กัลชญา ทองหัตถา (2565, หน้า 7) ได้กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เป็นโรงเรียนคุณภาพที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ เอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน

อภิชาติ มุงธิสาร (2566, หน้า 16) ได้กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง โรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ เอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ แบ่งกลุ่มโรงเรียน เป็น 2 กลุ่ม คือ โรงเรียนหลักที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และโรงเรียนเครือข่ายที่ทำ MOU กับโรงเรียนหลักเพื่อยกระดับคุณภาพให้เทียบเท่าโรงเรียนหลัก

โดยสรุปโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน และชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ เอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยแบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. โรงเรียนหลัก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา หรือโรงเรียนขยายโอกาส โดยมีสภาพภูมิศาสตร์ที่มีความพร้อมและเหมาะสม มีโรงเรียนเครือข่ายโดยรอบ



สามารถนำนักเรียนมาเรียนรวม เพื่อยกระดับคุณภาพให้เกิดความมั่นใจต่อชุมชน และผู้ปกครอง เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแชร์ทรัพยากรร่วมกัน

2. โรงเรียนเครือข่าย หมายถึง โรงเรียนที่ทำ MOU ร่วมกันกับ โรงเรียนแกนหลัก เพื่อยกคุณภาพของโรงเรียนเครือข่าย ให้มีคุณภาพเทียบเท่า โรงเรียนหลัก

## 2. ที่มาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ศูนย์ขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 1 – 7) ได้นำเสนอที่มาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลว่า เกิดจากพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบาย “1 ตำบล 1 โรงเรียน” เป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ที่เน้นการพัฒนาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง เกิดความเท่าเทียม และครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมอบหมายให้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบ และมี ภาติเครือข่ายในการดำเนินการ ประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกระทรวงพลังงาน กระทรวงมหาดไทย ได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) สำคัญของบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ดังนี้

ข้อ 1 เป้าประสงค์ของผลสัมฤทธิ์ในความร่วมมือ 1.1) เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน 1.2) เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท 1.3) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ระหว่างโรงเรียน ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

ข้อ 2 เป้าหมายโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา ตำบลละ 1 – 2 โรงเรียน

ข้อ 3 บทบาทความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) ให้การสนับสนุนงบประมาณ สถานที่ แหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) 1) อาคารเรียน อาคารประกอบ โรงอาหาร โรงพลศึกษา สนามฟุตบอล 2) ระบบคมนาคม เช่น บริการรถรับ-ส่งนักเรียน (รถตู้ หรือ รถบัส) ถนน ไฟถนน ไฟจราจร 3) ระบบไฟฟ้าระบบพลังงานทางเลือก 4) ระบบประปา น้ำดื่ม ระบบป้องกันน้ำท่วม ระบบบำบัดน้ำเสียท่อระบายน้ำ ระบบการส่งน้ำ 5) เครือข่ายโทรศัพท์ เครือข่ายโทรศัพท์มือถือ สัญญาณโทรทัศน์ และสัญญาณวิทยุ เคเบิลทีวี สัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ที่รองรับระบบ 6) เครื่องคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์พกพา และอุปกรณ์อื่น ๆ 7) ระบบบำบัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย โรงขยะรีไซเคิล และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน 8) ระบบบริการด้านสุขภาพและโภชนาการของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือผู้มีความต้องการพิเศษ

ด้านที่ 2 ส่งเสริมการศึกษา 1) ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษภาษาจีน และภาษาที่โรงเรียนเลือก 2) ส่งเสริมสนับสนุนสะเต็มศึกษา (STEM Education) 3) ส่งเสริมด้านอาชีพสร้างลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้ประกอบการ 4) ให้การสนับสนุนค่าวัสดุรายหัวของนักเรียน 5) ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนและทักษะด้านอาชีพ 6) ให้การสนับสนุนองค์ความรู้ วัสดุ อุปกรณ์ และร่วมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้เชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 7) ให้การสนับสนุนโรงเรียนเข้าถึง เข้าใช้แหล่งเรียนรู้ขององค์กรได้ 8) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน 9) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้อันมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ และเอื้อต่อการสร้างทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพต่อผู้เรียน เพื่อเป็นคลังความรู้ให้กับโรงเรียน 10) ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสื่อและนวัตกรรม ด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนรู้ 11) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน 12) ถอดบทเรียนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่ประสบความสำเร็จ 13) สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 14) ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการให้ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งนักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเตรียมความพร้อมหากเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม 1) สร้างเครือข่ายการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผ่านความร่วมมือกับศึกษาธิการจังหวัด 2) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล 3) ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือให้กับผู้บริหารและครู เพื่อต่อยอดการพัฒนา ทั้งด้านกายภาพ การบริหารจัดการ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ส่งเสริมการเขียนแผนพัฒนาระดับโรงเรียน เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 4) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1. ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมและศักยภาพโดยคำนึงถึงฐานะการคลังเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เช่น 1.1 ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน และด้านที่ 2 ส่งเสริมการศึกษาภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ขององค์กร และสนับสนุนงบประมาณบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดแหล่งเรียนรู้ 2. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในท้องถิ่น ชุมชน กับ โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาโรงเรียน 3. ดำเนินกิจกรรมอื่นที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ตามภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการจึงขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เตรียมความพร้อม และให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (พป.) ในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในพื้นที่ ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และฐานะการคลัง ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ระหว่างดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมโครงการ หากได้รับแจ้งรายชื่อโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว (กระทรวง มหาดไทย, 2562, หน้า 1 - 3) โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จะช่วยแก้ปัญหาความ

เหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และสังคมสำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ในปีงบประมาณ 2562 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีคุณสมบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด คือ เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีความพร้อมเข้าร่วมการพัฒนา ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน การคมนาคม และการสื่อสารสะดวก มีพื้นที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ สามารถรองรับการเพิ่มจำนวนนักเรียนได้ในอนาคต รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ยินดีให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และผ่านการพิจารณาคัดเลือกกลั่นกรอง ให้ความเห็นชอบผ่านกระบวนการประชาคม 3 ระดับ คือ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ตามลำดับ โดยตั้งเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จำนวน 7,255 โรงเรียน

ในปีงบประมาณ 2563 กระทรวงศึกษาธิการได้มีแผนขยายผลการดำเนินงานไปยังโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาประจำอำเภอ และโรงเรียนพื้นที่พิเศษ (Stand Alone) ตามลำดับ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาการศึกษาไทยในเชิงระบบอย่างแท้จริงตามนโยบายของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” ซึ่งเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมทั่วประเทศเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนเป็นต้นแบบโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยโรงเรียนสามารถให้บริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูมีความพร้อมด้านสมรรถนะ ศักยภาพและความสามารถในการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการบริหาร การจัดการสถานศึกษาของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียน ซึ่งถือเป็นหลักประกันกับชุมชนว่า โรงเรียนคุณภาพเหล่านี้จะส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้รับความรู้ กระบวนการและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงตน ดำรงชีวิตในการเป็น

พลเมืองที่ดีของประเทศ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, หน้า 1) ตามที่จังหวัดอุดรธานีได้แจ้งการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทรานนั้น เพื่อให้การดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดอุดรธานีจึงขอให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในพื้นที่ทราบและพิจารณาให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) ในการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ตามกรอบแนวทางบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินถึงอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย และฐานะการคลัง

### 3. จุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ระบุถึงจุดมุ่งหมายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 9)

ระบุว่า การพัฒนาการศึกษา ทั้งด้านคุณภาพโอกาสและการมีส่วนร่วม จึงกำหนดนโยบายให้มีโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนดีศรีตำบล เพื่อดำเนินการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางรวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความเชื่อมั่นศรัทธาและส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนดังกล่าว

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 65) ระบุว่า ตามการพัฒนา “โรงเรียนคุณภาพ” ในท้องถิ่นชนบท เพื่อให้มีความเพียบพร้อมที่จะเป็น ต้นแบบ หรือศูนย์สาธิตการให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมหรือ เป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เชื่อมมั่น และศรัทธาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และไม่จำเป็นต้องส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของปกครอง โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็น ประโยชน์บริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” เป็นนโยบายที่สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “จะไม่ทิ้งใครไว้ข้าง หลัง” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มที่เกิดความเท่าเทียมและ ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการจัดการศึกษาของประเทศนั่นเอง

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2562, หน้า 502) ระบุว่า โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน แนวคิด ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจึงมีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล “1 ตำบล 1 โรงเรียน คุณภาพ” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามบริบทของ ตนเอง สร้างโอกาสให้นักเรียนในพื้นที่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ด้านการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีโรงเรียนศูนย์กลางของชุมชน สร้างความเชื่อมั่น ด้านคุณภาพ นำไปสู่การร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ เชื่อมโยง ความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) มีโรงเรียนประจำตำบลอย่างน้อยตำบลละ 1 โรงเรียนที่มีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีคุณธรรมจริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย ให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและ ชุมชนอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อม ในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมการเรียนการสอน 3) นักเรียนทุกคนในตำบลได้รับโอกาสและเข้าถึงการบริการ และสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นชนบท 4) นักเรียนได้รับการ

พัฒนา ทั้งด้านสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิด และพัฒนาการด้านร่างกาย ที่เหมาะสมกับช่วงวัย ควบคู่กับการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (2562, บทนำ) ระบุว่า โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจึงมีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท การบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งเป็นโครงการที่จะสร้างคุณภาพด้านการศึกษาให้กับประเทศโดยมีเป้าหมาย ขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่น ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึง การศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่น ชนบท ส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐและโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2 (2563, หน้า 25 - 28) ระบุว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการให้ดำเนินการขับเคลื่อนพัฒนาโครงการโรงเรียน คุณภาพประจำ ตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเร่งดำเนินการโครงการให้ เป็นรูปธรรมและมีความยั่งยืนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความ เสมอภาคทางสังคม เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามบริบทของ ตนเองลดความเหลื่อมล้ำให้เกิดความเท่าเทียม และครอบคลุมทุกพื้นที่ สร้างโรงเรียนให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ เน้นผู้บริหารและครูที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน โดยมีจุดเน้นหลักการพัฒนาคุณภาพ ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ทั้ง 3 ด้าน คือ โครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริม การศึกษา และการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาขับเคลื่อน โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

โดยสรุปแล้วจุดมุ่งหมายการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมงานอาชีพ สุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมบริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่ม

โอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอนนักเรียนทุกคน ได้รับโอกาสเข้าถึงการบริการ มีสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมีความเป็นธรรม แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่นชนบทนักเรียนได้รับการพัฒนา ทั้งด้านสติปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิดและพัฒนาการด้านร่างกาย ควบคู่กับการปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพในท้องถิ่นชนบทให้มีความพร้อมสามารถให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เอื้อต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาพิเศษ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางรวมหรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความเชื่อมั่นศรัทธา และส่งบุตรหลานเข้าเรียน

#### 4. การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 48 – 74) ระบุว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบล เป็นการพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งด้านวิชาการ อาชีพ และสุขภาพอนามัย เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาสำหรับนักเรียนในชนบท รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และสร้างความร่วมมือของชุมชน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประจำตำบลดำเนินการ ตั้งแต่ระยะที่ 1 “เริ่มต้นพัฒนา” ระยะที่ 2 “พัฒนาสร้างสรรค์ สานต่อแนวคิด” จนมาถึงระยะที่ 3 “สู่ความสำเร็จและยั่งยืน” ซึ่งอยู่ในช่วงปีงบประมาณ 2558 – 2560 การขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียน จึงต้องเร่งดำเนินการมากขึ้น เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปแผนและสนองความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2559 หน่วยงานที่รับผิดชอบทุกระดับจึงได้ร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาจนเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่เห็นเป็นรูปธรรม และเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 52) ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนดีประจำตำบล ได้รับการดูแลสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านงบประมาณและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยศูนย์



พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแกนนำในการขับเคลื่อน สะท้อนผลให้เห็นได้ใน 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ และด้าน การดำเนินงานกิจกรรมโครงการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดสรร งบประมาณให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งที่เป็น งบลงทุนและงบดำเนินงาน เพื่อดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน และสิ่งก่อสร้าง จัดหา จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการบริการจัดการ และพัฒนาการจัดการเรียน การสอนวิชาการวิชาชีพ รวมทั้งซ่อมแซมปรับปรุงระบบไฟฟ้าโรงเรียนให้ปลอดภัย การนิเทศ พัฒนาโรงเรียน และพัฒนางานในความรับผิดชอบตามเป้าหมายของโครงการ ส่วน โรงเรียนดีประจำตำบลที่ได้รับงบประมาณ ได้ดำเนินการตามความต้องการจำเป็น ได้แก่ การปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารประกอบโรงอาหาร โรงฝึกงาน ซ่อมแซมระบบ ไฟฟ้า ประปา ช่วยให้เกิดความสะอาดและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียน มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงาม สะอาด ร่มรื่น มีความน่าสนใจแก่ผู้เรียนและชุมชน โรงเรียน ได้จัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนตามระเบียบ ของทางราชการ และได้จัดกิจกรรมที่เป็นการศึกษาฝึกทักษะ โดยใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ได้จัดซื้อ จัดหา มีกิจกรรมในลักษณะการประชุม อบรมสัมมนา เพื่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนา งานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงการ โรงเรียน คุณภาพประจำตำบล ซึ่งเป็นโครงการที่จะสร้างคุณภาพด้านการศึกษาให้กับประเทศ โดยมีเป้าหมายขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบล ให้เป็นโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน คุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวมบริการการศึกษา แก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ลดความ เหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่น ส่งผลต่อการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจ และสังคมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 (2567, หน้า 3 - 6) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) ให้การสนับสนุน งบประมาณ สถานที่ แหล่งเรียนรู้ องค์กรความรู้ บุคลากร จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

### ด้านที่ 1 โครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)

1. อาคารเรียน อาคารประกอบ โรงอาหาร โรงพลศึกษา สนามฟุตบอล
2. ระบบคมนาคม เช่น บริการรถรับ ส่ง นักเรียน (รถตู้ หรือรถบัส) ถนน ไฟถนน ไฟจราจร ป้ายบอกทาง ทางเท้า
3. ระบบไฟฟ้า ระบบพลังงานทางเลือก
4. ระบบประปา น้ำดื่ม ระบบป้องกันน้ำท่วม ระบบบำบัดน้ำเสีย ท่อระบายน้ำ ระบบการส่งน้ำ
5. เครือข่ายโทรศัพท์ เครือข่ายโทรศัพท์มือถือ สัญญาณโทรทัศน์ และสัญญาณวิทยุ เคเบิลทีวี สัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ที่รองรับระบบ
6. เครื่องคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์พกพา และอุปกรณ์อื่น ๆ
7. ระบบบำบัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย โรงขยะรีไซเคิล และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน
8. โภชนาการและสุขภาพของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้พิการหรือผู้มีความต้องการพิเศษ

### ด้านที่ 2 ส่งเสริมการศึกษา

1. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาที่โรงเรียนเลือก
2. ส่งเสริมสนับสนุนสะเต็มศึกษา (STEM Education)
3. ส่งเสริมด้านอาชีพสร้างลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้ประกอบการ
4. ให้การสนับสนุนค่าวัสดุรายหัวของนักเรียน
5. ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนและทักษะด้านอาชีพ
6. ให้การสนับสนุนองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ และร่วมพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้เชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. ให้การสนับสนุนโรงเรียนเข้าถึง เข้าใช้แหล่งเรียนรู้ขององค์กรได้

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน

9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ให้ได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ และเอื้อต่อการสร้างทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพต่อผู้เรียน

10. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสื่อและนวัตกรรมด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นคลังความรู้ให้กับโรงเรียน

11. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน

12. ถอดบทเรียนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่ประสบความสำเร็จ

13. สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม

1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ผ่านความร่วมมือกับศึกษาธิการจังหวัด

2. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3. ส่งเสริมทักษะการสื่อสารและความร่วมมือให้กับผู้บริหารและครู เพื่อต่อยอดการพัฒนา ทั้งด้านกายภาพ การบริหารจัดการ และการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้กับโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

4. ส่งเสริมการเขียนแผนพัฒนาระดับโรงเรียน เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

5. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## 6. พัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนา

โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPLs)

เชิงปริมาณ

1. จำนวนโรงเรียนประจำตำบล อย่างน้อยตำบล ละ 1 โรงเรียน
2. จำนวนโรงเรียนประจำอำเภอ อย่างน้อยอำเภอ ละ 1 โรงเรียน

เชิงคุณภาพ

1. ร้อยละ 80 ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนประจำอำเภอต้องมีความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นสถานศึกษาคุณธรรม มีความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA) และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย เป็นโรงเรียนศูนย์รวมการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียน และชุมชน อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
2. ร้อยละ 80 ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ คักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอน คลังนวัตกรรมการเรียนการสอน
3. ร้อยละ 80 ของนักเรียนได้รับโอกาสและเข้าถึงการบริการและสวัสดิการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม
4. ร้อยละ 80 ของนักเรียนมีการพัฒนาด้านสติปัญญา (Intelligence Quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) มีทัศนคติ (Attitude) มีพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย (Physical) และมีพัฒนาทักษะชีวิตตามกระบวนการลูกเสือ ปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ มีคุณลักษณะตามโรงเรียนสุจริต มีความรัก ห่วงแหน และความภูมิใจในชาติ โดยใช้แนวคิดแบบ STAR STEMS และมีคุณธรรมอัตลักษณ์แนวทางโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพื่อปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ (Moral Quotient) สามารถรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เมื่อจบการศึกษามีงานทำอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
5. ร้อยละ 80 ได้รับความร่วมมือในการส่งเสริม สนับสนุน จากทุกภาคส่วน ทั้งเอกชน บ้าน วัด / ศาสนสถานอื่น ๆ รัฐ และโรงเรียน ในการขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล และโรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล คือ เป็นโรงเรียนที่ให้โอกาสทางการศึกษา ที่เท่าเทียมกันอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาเข้มแข็ง ทั้งด้านวิชาการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คนตรี กีฬา ศิลปะ และจิตสาธารณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีความพร้อมด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุครุภัณฑ์ สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย เป็นโรงเรียน ที่เน้นการพัฒนาพื้นฐานด้านอาชีพ และการเป็น “โรงเรียนของชุมชน” ที่มีความร่วมมือกับท้องถิ่นและบริการโรงเรียนเครือข่ายและชุมชนอย่างเข้มแข็ง ซึ่งภาพความสำเร็จของโรงเรียนด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ทางด้านกายภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ มีบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย ทันสมัย และมีมาตรการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน มีความโดดเด่นในการเป็นโรงเรียนหลักที่สามารถในการให้บริการโรงเรียนในบริเวณใกล้เคียง มีความเข้มแข็งทางวิชาการและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ผ่านการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

2. ผู้บริหาร มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ คักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพผู้เรียน

3. ครู มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ คักยภาพ และความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอน คลังนวัตกรรมการเรียนการสอน มีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทันสมัย ส่งเสริมความกระตือรือร้นใ้เรียนรู้ของผู้เรียน มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการพัฒนาตนเองแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง

4. นักเรียน เข้าถึงการบริการและสวัสดิการทางการศึกษา ที่มีคุณภาพและเป็นธรรม มีสติปัญญา (Intelligence Quotient) สามารถแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ทักษะคิดที่ดี (Attitude) พัฒนาการด้านร่างกายสมวัย (Physical) ทักษะชีวิตตามกระบวนการลูกเสือ และปฏิบัติ ตามค่านิยม 12 ประการ เพื่อปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ (Moral Quotient) มีทักษะด้านเทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ มีทักษะด้านภาษา 4 ภาษา มีสมรรถนะ ที่สำคัญ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะอาชีพมุ่งสู่การมีงานทำ อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สรุปแล้วการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หมายถึง รูปแบบการ ดำเนินงานที่เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นประจำตำบลให้เป็นโรงเรียน คุณภาพมีความพร้อมและความเข้มแข็ง ทั้งด้านวิชาการ อาชีพ และสุขภาพอนามัย เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาสำหรับนักเรียนและคนในชุมชน

## 5. เหตุผลในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการ ได้นำเสนอเหตุผลในการพัฒนา คุณภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554, หน้า 12 – 18) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสามารถประมวลข้อความที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน (ยุทธศาสตร์ 5.2) ข้อ 5.2.2 ระบุถึงการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ เสริมสร้างวัฒนธรรมการถือคุณ พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตต่อยอด สู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้อื่นและจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัยพัฒนาคนด้วยการ เรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับ แนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึก ให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการ ผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจาก สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ ข้อ 5.2.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแส

สังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็กและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 51 – 54) ระบุว่า แผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ไว้ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการ เรียนการสอนการวัดและประเมินผล ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่ สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการ เข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบ บริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า ช – ลู) ระบุว่า แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา ไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและ ประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และ นวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมาย ได้แก่

- 1) กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีสมรรถนะตรงตาม ความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- 2) สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิต ที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน
- 3) การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมาย ได้แก่

- 1) ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 2) คนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ ตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
- 3) สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/ กระบวนการเรียนตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน
- 4) แหล่งเรียนรู้ สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรม และสื่อการเรียนรู้ มีคุณภาพ มาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่
- 5) ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผล มีประสิทธิภาพ
- 6) ระบบการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา สมรรถนะตามมาตรฐาน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความ เท่าเทียมทางการศึกษา เป้าหมาย ได้แก่
    - 1) ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึง การศึกษาที่มีคุณภาพ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สำหรับทุกช่วงวัย
    - 2) ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษา ที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป้าหมาย ได้แก่
  - 1) คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
  - 2) หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ
  - 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้าง เสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการ  
การศึกษา เป้าหมาย ได้แก่

- 1) โครงสร้าง บทบาทและระบบการบริหารจัดการการศึกษา  
มีความคล่องตัวชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้
- 2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา
- 3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่
- 4) กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการ  
ศึกษา รองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลัง  
แรงงานของประเทศ
- 5) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากร  
ทางการศึกษา มีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม  
ตามศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 49) ระบุว่า โรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล เป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนจึงมีความสำคัญสูงสุดในการ  
ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท การบริหารจัดการ  
สถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ซึ่งเป็นโครงการที่จะสร้างคุณภาพ  
ด้านการศึกษาให้กับประเทศ โดยมีเป้าหมายขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นระดับ  
ตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการเป็น  
แหล่งเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขอนามัย ตลอดจนเป็นศูนย์รวม  
บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชนที่จะช่วยเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างมี  
คุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่นักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริม  
การมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ และโรงเรียน

เอกลักษณ์ พลศักดิ์, ชวนคิด มะเสนะ และไพวุฒิ ลังกา (2564, หน้า  
1438 – 1439) กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล  
มีรายละเอียดดังนี้ 1) การสร้างผู้บริหารมืออาชีพ 2) การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาชีพ  
3) การพัฒนาศักยภาพนักเรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 4) การพัฒนาหลักสูตรและการ

จัดการเรียนรู้ 5) การสร้างสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีทันสมัย 6) การส่งเสริม  
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 7) การสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียน

Runcharoen (2011, p. 1433) กล่าวว่า การสร้างกลยุทธ์เป็นวิธีการ  
ที่ดีที่สุดหรือวิธีการที่จะเป็นไปได้สำหรับอนาคต เพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพจาก  
ความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหา ผู้วิจัยมีความสนใจเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและ  
ความต้องการของการสร้างและพัฒนากลยุทธ์แล้วทดลองใช้ และนำเสนอกลยุทธ์การ  
บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน  
กับการจัดการศึกษา

โดยสรุปแล้วเหตุผลในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จะต้อง  
มีการพัฒนาคุณภาพคนไทย โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยด้วยกระบวนการ  
เรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรม พัฒนาทักษะให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถ  
นำไปต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรม ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความมี  
ระเบียบวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย มีการ  
เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคม  
และสิ่งแวดล้อมเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง

## 6. การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน  
คุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายประสิทธิผลโรงเรียน  
คุณภาพประจำตำบล ไว้ดังนี้

ทัศนีย์ ใจดี (2560, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิผลของ  
โรงเรียนหมายถึง เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน  
โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน  
การศึกษา มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสามารถดำรงอยู่ในสังคม  
ได้อย่างปกติสุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้  
ด้วยดี และสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 90) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และจุดหมาย ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่าง ชัดเจนเหมาะสม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 63) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

ภาณุพงษ์ คำญา (2562, หน้า 23) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน

สุพัตรา ชันทอง (2562, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายในการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดและประเมินผลได้ผ่านโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษา

มยุรี วรรณสกุลเจริญ (2563, หน้า 198) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การที่สำคัญ

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ความสำเร็จที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ บริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

พระสรภักดิ์ รามัญอุดม (2565, หน้า 67) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบของความ

เจริญงอกงามของนักเรียน การยอมรับจากสังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานและ  
คุณภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติยศของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาและ  
สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมต่อไปได้

Dessler (1986, pp. 68 – 69) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่  
เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน  
เพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

Hoy & Miskel (2001, p. 379) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน  
หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดยสรุป ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่โรงเรียน  
กำหนดไว้ โดยมีผู้บริหาร ครู และบุคลากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์  
เกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งประสบการณ์การ  
วางแผนทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพได้อย่าง  
สูงสุด

ดังนั้นประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จึงหมายถึง การจัดการ  
ความรู้ การสร้างรายได้เปรียบในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาการ  
จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ นักเรียนมีการพัฒนา ได้รับการยอมรับจาก  
สังคม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการ  
เรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูงมีความสามารถอย่างเพียงพอ  
ที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

## 7. แนวทางการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (2567, หน้า  
17 – 18) ในการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีเป้าหมาย การพัฒนาให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

### 7.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ดังนี้

7.1.1 ต้องมีอาคารเรียนที่เพียงพอและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอน เช่น อาคารประกอบ โรงอาหาร โรงพลศึกษา สนามฟุตบอล

7.1.2 ต้องมีระบบคมนาคมที่มีสภาพเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บริการรถรับ ส่ง นักเรียน (รถตู้ หรือ รถบัส) ถนน ไฟถนน ไฟจราจร ป้ายบอกทาง ทางเท้า

7.1.3 มีระบบไฟฟ้า ระบบพลังงานทางเลือก

7.1.4 มีระบบประปา น้ำดื่ม ระบบป้องกันน้ำท่วม ระบบบำบัดน้ำเสีย ท่อระบายน้ำ ระบบการส่งน้ำ ที่มีคุณภาพ

7.1.5 มีเครือข่ายโทรทัศน์ เครือข่ายโทรศัพท์มือถือ สัญญาณโทรทัศน์ และสัญญาณวิทยุ เคเบิลทีวี สัญญาณอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์ที่รองรับระบบ โดยมีการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์และสามารถใช้ได้เป็นปัจจุบัน

7.1.6 มีเครื่องคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์พกพา และอุปกรณ์อื่น ๆ โดยมีการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์และสามารถใช้ได้เป็นปัจจุบัน

7.1.7 ต้องมีระบบบำบัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย โรงขยะรีไซเคิล และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน

7.1.8 มีการดูแลโภชนาการและสุขภาพของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และมีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับผู้พิการหรือผู้มีความต้องการพิเศษ

7.2 การพัฒนาผู้บริหาร ดังนี้

7.2.1 มีวิสัยทัศน์ คือ การมีความสามารถในการมองเห็นจินตนาการ หรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

7.2.2 ยึดหลักธรรมาภิบาล คือ หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ว่า ประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

7.2.3 ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวจิตใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการทำงานด้วย

ความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

7.2.4 มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ คือ การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสารการแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

7.2.5 มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ วางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน

7.2.6 มีเครือข่ายทางการศึกษา คือ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ ประสบการณ์ และการพัฒนาร่วมกัน รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

7.2.7 มีทักษะทางภาษา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ครอบคลุมทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียน สามารถใช้ภาษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ

7.2.8 มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการ คือ การนำแนวคิด วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

### 7.3 การพัฒนาครู ดังนี้

7.3.1 ครูครบชั้น / สอนตรงวิชาเอก คือ การมีครูผู้สอนครบถ้วนในทุกระดับชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยครูแต่ละคนได้สอนในรายวิชาที่ตรงกับวุฒิการศึกษาหรือความเชี่ยวชาญของตน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

7.3.2 จัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย คือ การที่ครูใช้เทคนิค วิธีการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เพื่อตอบสนองความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลของผู้เรียน เช่น การสอนแบบโครงการ การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสอนแบบบูรณาการ การใช้เกม และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

7.3.3 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คือ การที่ครูแสวงหาความรู้ และพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ ผ่านการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

7.3.4 ดำเนินการวิจัยและพัฒนา คือ การที่ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน มีการศึกษาค้นคว้า ทดลองใช้ นวัตกรรม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3.5 มีคุณธรรม / จริยธรรม / จรรยาบรรณ ใช้สื่อ / นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ การที่ครูประพฤติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พร้อมทั้งสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

7.3.6 มีทักษะด้าน ICT คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต โปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ การสืบค้นข้อมูล การสร้างสื่อการสอนดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.3.7 มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษา คือ การเข้าใจ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง กับบริบทของผู้เรียน

7.3.8 มีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดระเบียบห้องเรียน ดูแล พฤติกรรมผู้เรียน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้าง วินัยเชิงบวกและการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

7.3.9 มีทักษะด้านการวัด ประเมินผล คือ ความสามารถออกแบบ และใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สามารถวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

#### 7.4 การพัฒนานักเรียน ดังนี้

7.4.1 มีทักษะชีวิตผ่านกระบวนการลูกเสือ ความเป็นพลเมืองดี คือ การได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน การมีระเบียบวินัย และการเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

7.4.2 มีทักษะของเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3R8C คือ สิ่งจำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐาน 3R คือ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) รวมกับทักษะ 8C ที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และอื่น ๆ

7.4.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียนมีนิสัยรักการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

7.4.4 มีทักษะการคิด คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์

7.4.5 มีทักษะทางภาษา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

7.4.6 มีทักษะชีวิต คือ ความสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การปรับตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

7.4.7 มีทักษะอาชีพ คือ ความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และการเตรียมความพร้อมสู่โลกอาชีพ

7.4.8 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม 12 ประการ คือ คุณธรรมเป็นรากฐานที่อยู่ภายในจิตใจ จริยธรรมเป็นการแสดงออกของคุณธรรมนั้น และค่านิยม 12 ประการเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่จะช่วยพัฒนาสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน เมื่อบุคคลยึดถือและปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้ จะทำให้เกิดสังคมที่สงบสุข มีความเจริญรุ่งเรือง และประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

7.4.9 มีสุขภาพที่ดี คือ สุขภาพกายและสุขภาพจิต การมีสุขนิสัยที่ดี การออกกำลังกาย และการมีความสุขในการเรียนรู้



7.4.10 มีทักษะ ICT / Digital Literacy คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชาญฉลาดและปลอดภัย

7.4.11 มี IQ EQ AQ MQ คือ การพัฒนาความฉลาดรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา (Intelligence Quotient) อารมณ์ (Emotional Quotient) การปรับตัวเมื่อเผชิญปัญหา (Adversity Quotient) และคุณธรรมจริยธรรม (Moral Quotient) ขณะที่ความเป็นไทย คือการตระหนักในคุณค่าของความเป็นไทย การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และการดำรงความเป็นไทยในยุคโลกาภิวัตน์

7.4.12 มีความเป็นไทย คือ การที่ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า และร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และเอกลักษณ์ความเป็นไทย มีความรู้ความเข้าใจในประวัติศาสตร์ไทย สามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทยได้อย่างเหมาะสม เช่น การมีสัมมาคารวะ การแต่งกาย มารยาทไทย การใช้ภาษาไทย การร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทยในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

โดยสรุป การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นการพัฒนาในส่วน ของโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) การพัฒนาผู้บริหาร การพัฒนาครู และการพัฒนา นักเรียน

## โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เพื่อพัฒนาโรงเรียนท้องถิ่นในระดับตำบล ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีความพร้อมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สร้างงาน สร้างอาชีพ และสุขภาพอนามัยให้แก่ นักเรียนและชุมชน อีกทั้งเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ภายใต้แนวคิด 1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 199 โรงเรียน ดังนี้ (แบบสำรวจข้อมูลประเภทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566, หน้า 1 – 5)

ตาราง 8 รายชื่อโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน คุณภาพประจำ ตำบล	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
หนองหาน	โรงเรียนหลัก	บ้านวังฮ้าง, บ้านสะแบง, อนุบาลหนองหานวิทยายน, บ้านกั้งโนนสะอาด, บ้านผักตบประชาชนุกูล, บ้านนิคม หนองตาล, บ้านพังงู, บ้านหนองไผ่พิทยาคม, บ้านเชียง (ประชาเชียงเซ็ด), บ้านธาตุดอนตูม, ชุมชนบ้าน หนองเม็ก, บ้านต๋องหนองสระปลา
	โรงเรียนเครือข่าย	บ้านนาเหี้ย, บ้านสร้อยพร้าว, บ้านหงษาดี, บ้านโคก มูนเหล่าสุวรรณค์, บ้านดอนนางคำ, บ้านโนนนาสร้าง, บ้านบ่อปทุม, บ้านดงวังพัง, บ้านม่วงประชาบำรุง, บ้านยาง (อาสาพัฒนา 3), บ้านหนองจิว, บ้านดง โพนยอ, บ้านหนองบ่อ (พอลพิทยาประชานุสรณ์), บ้านเชียงงาม, บ้านโลกหมู, บ้านหนองกล้า, บ้านหนอง เตาดอนหายโคก, บ้านบ่อคำ, บ้านนาอุดม, บ้านป่าแก้ว, บ้านหนองกุงดอนบาก, บ้านนาฮ้าง, บ้านหนองบัว, บ้านนาจิว, บ้านหนองสองห้องหนองแห้วโนนศรี, บ้านศาลา, บ้านโคกสว่างนาดี, บ้านสะคาม, บ้านโคก ทุ่งยั้ง, บ้านยา, บ้านดอนยางเดี่ยว, บ้านโพนงาม, บ้านดงคำ, บ้านขาวบ้านพังซอน, บ้านเรืองชัย, บ้านโคกถาวรทรายงาม, บ้านม่วง, บ้านนาดี (บ้านดุง), บ้านดอนกลางตาลเดี่ยว, บ้านหนองหญ้ารังกา, บ้านหนองสะพาน, บ้านคำอ้อ, บ้านหนองบัวแดง, บ้านดงปากโนนสุวรรณค์, บ้านเพ็กคำบากหายโคก, บ้านคูนประชารัฐ, บ้านปูลู, บ้านหันน้อย, หนองนกทา, บ้านหนองตาใกล้, บ้านต่ายสุวรรณค์ดงหวาน,

ตาราง 8 (ต่อ)

อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน คุณภาพประจำ ตำบล	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
		บ้านหนองตาไกล, บ้านตายสวรรค์ดงหวาน, บ้านเม็ก ดงเรือ, บ้านดงบังหนองเขื่อน, บ้านหนองบัวน้อย
บ้านดุง	โรงเรียนหลัก  โรงเรียนเครือข่าย	บ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ, บ้านนาจาน, บ้านทุ่งใหญ่ โพธิ์ชัย, บ้านดอนขี้เหล็ก, บ้านวังคางสูง, บ้านดงแสน สุข, บ้านตุม, บ้านม่วง, ชุมชนวังทอง, บ้านโนนสะอาด, บ้านจิวมีชัย, บ้านอ้อมกอประชาสามัคคี, ศรีขั้วญเมือง  บ้านนาโง้ง, บ้านหนองไฮโนนสำราญ, บ้านปอพาน, บ้านหนองสองห้อง, บ้านถอนคำหวด, บ้านฝาง, บ้านดงคำพัฒนา, บ้านปากดง, บ้านหนองลาด, บ้าน โพธิ์ท่าเมือง, บ้านนามั่ง, บ้านนาคำพรสันติ, บ้านหัวดง ยาง, บ้านนาดี, บ้านดงวัฒนา, บ้านคำบอนโนน สมโภชน์, บ้านคำสง่าประชาสรรค์, บ้านโนนงามอุดม วิทย์, บ้านน้ำผึ้งประชาสรรค์, บ้านท่าบ่อยาง, บ้านนา คำวัง, บ้านนาไหม, บ้านกุดคูอุดมวิทย์, บ้านเมืองนาซำ, ชุมชนดงเย็นดงเย็นพรมประชาสรรค์, บ้านป่าเป้า, บ้านโนนชัยศิลป์, บ้านดงหวาย, บ้านทรายมูลทราย ทอง, บ้านเหล่าอุดมทรัพย์สมบูรณ์, บ้านดงยาง, บ้านจันทน์, บ้านหนองกาโนนลิ้มมา, บ้านเมืองไพร, บ้านศรีเมือง, บ้านหนองสว่าง, บ้านกมลศิลป์สามัคคี, กำแมดคำเจริญ, บ้านเหล่าหลวง, บ้านโนนหอม, บ้าน นาสีนวล, บ้านค้อเขียวโนนศรีทอง, บ้านชัย, บ้านดง ไพรวัลย์, บ้านกล้วย, บ้านทุ่ง, บ้านสมวิไล, บ้านดาด โนนทองกลาง, บ้านโคกกลาง, บ้านโคกคำไหล, บ้านดงดารา, บ้านโนนสมบูรณ์ (บ้านดุง), บ้านไผ่ล้อม โนนสมบัติ

ตาราง 8 (ต่อ)

อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน คุณภาพประจำ ตำบล	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
พิบูลย์รักษ์	โรงเรียนหลัก	บ้านดอนกลอย, บ้านน่านหงส์เสรีมีชัย, บ้านไชยวาน โนนลือชัย, อนุบาลพิบูลย์รักษ์
	โรงเรียนเครือข่าย	บ้านนายม, บ้านไทย, หวานใหญ่ประชาคม, บ้านหนอง บัวสะอาดโพธิ์คำ, บ้านดงยางน้อยโนนตาล, บ้านดอน ม่วง, บ้านหนองไผ่ (วัดเวฬุวันอุบลรัตน์), บ้านนาทราย น้ำรอด, บ้านถ่อนนาเพลิน, บ้านโพธิ์, บ้านดงยางพร พิบูลย์, บ้านหนองผักแว่นดอนเชียง
ไชยวาน	โรงเรียนหลัก	บ้านคำเลาะ, หนองแวงวิทยา, บ้านห้วยยางชัยพร, ชุมชนสะงวย, อนุบาลไชยวาน
	โรงเรียนเครือข่าย	บ้านหนองแวงตาด, บ้านค้ำน้ำทิพย์, บ้านคำบอน, บ้านวังชมภู, บ้านดงพัฒนา, สยามกลการ 3, เพี้ยปู่ หนองเรือ, บ้านหนองแซง, บ้านคำยาง, บ้านโพนสูง โนนสวรรค์, บ้านคำม่วง, บ้านปากก้าว (ไชยวาน), บ้านโนนสมบูรณ (ไชยวาน), บ้านหนองอิฐ, บ้านหนอง หลัก, บ้านนาปู่-นากลาง, บ้านหัวหนองยาง
ทุ่งฝน	โรงเรียนหลัก	อนุบาลทุ่งฝน, บ้านทุ่งใหญ่, ชุมชนคำตานาหนองกุง, บ้านนาชุมแสง, บ้านนาทม
	โรงเรียนเครือข่าย	บ้านท่าซวง, ชุมชนกุดคำ, บ้านโนนสะอาด (ทุ่งฝน), ธาตุน้อยก่อสำราญ, บ้านโพนสูง, บ้านคำเจริญ, บุญมีศรีสว่าง, บ้านโนนสมบูรณ (ทุ่งฝน), บ้านโพธิ์เหล่าวิชาคำสีดา, บ้านช้าง

อำเภอ	กลุ่มโรงเรียน คุณภาพประจำ ตำบล	โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
กุแก้ว	โรงเรียนหลัก	บ้านม่วงคอนสาย, บ้านคอตดอนแดน, บ้านหัวหนอง, อนุบาลกุแก้ว
	โรงเรียนเครือข่าย	บ้านหนองซางควาหนองบง, บ้านคำแคนแก่นคูณ, บ้านวังแซ้, บ้านโนนทองอินทร์, บ้านยางเหล่าสวน กล้วย, บ้านชำป่าหัน, บ้านชำป่าร้าง

### บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จังหวัดอุดรธานี มีบริบททั่วไป ดังนี้ (แผนปฏิบัติการประจำปี 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2566, หน้า 9 - 12)

#### 1. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

##### เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

- 1.1 กลุ่มอำนวยการ
- 1.2 กลุ่มนโยบายและแผน
- 1.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 1.4 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
- 1.5 กลุ่มการเงินและสินทรัพย์
- 1.6 กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.7 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 1.8 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยี
- 1.9 กลุ่มตรวจสอบภายใน

### 1.10 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล

## 2. ข้อมูลทั่วไปในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี

### เขต 3

#### 2.1 ขนาดที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีพื้นที่ประมาณ 2,553.53 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบและราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของจังหวัดอุตรธานี ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอบ้านดุง อำเภอไชยวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์และอำเภอกู่แก้ว โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอหนองหาน มีระยะทางห่างจากจังหวัดอุตรธานีตามทางหลวงหมายเลข 22 ประมาณ 35 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอกุมภวาปี และอำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุตรธานี

ทิศตะวันออกเฉียง ติดต่อกับ อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุตรธานี

อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอสองดาว

และอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเมืองอุตรธานี อำเภอเพ็ญ

อำเภอสร้างคอม และอำเภอประจักษ์ศิลปาคม

จังหวัดอุตรธานี

#### 2.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีการจัดระบบการศึกษาเป็นการศึกษาในระบบและมีองค์กรอื่นที่จัดการศึกษานอกระบบ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนี้

2.2.1 การศึกษาปฐมวัย ดำเนินการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.2 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งในภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษา

2.2.3 การศึกษาอุดมศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีดำเนินการทั้งภาครัฐและเอกชน

## 2.3 ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี

เขต 3

### 2.3.1 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด

2.3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 60 คน) จำนวน 54 โรงเรียน

2.3.1.2 โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 120 คน) จำนวน 120 โรงเรียน

2.3.1.3 โรงเรียนขนาดกลาง (121 – 499 คน) จำนวน 77 โรงเรียน

2.3.1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่ (500 – 1,499 คน) จำนวน 6 โรงเรียน

รวม 203 โรงเรียน

## 2.4 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

### 2.4.1 วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาได้มาตรฐาน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

### 2.4.2 พันธกิจ

2.4.2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.4.2.2 ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.4.2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร บูรณาการการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### 2.4.3 ค่านิยม (SMILE)

“สัมฤทธิ์ผลของงาน พัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน โปร่งใส เป็นธรรม” (ส.พ.ป.)

ส. คือ สัมฤทธิ์ผลของงาน

พ. คือ พัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน

ป. คือ โปร่งใส เป็นธรรม

#### 2.4.4 เป้าประสงค์หลัก

2.4.4.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และได้สมดุล และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.4.4.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.4.4.3 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ เสมอภาคและเป็นธรรม

2.4.4.4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2.4.4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

2.4.4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และสถานศึกษาบูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักกระจายอำนาจ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และความรับผิดชอบต่อ

#### 2.4.5 นโยบาย

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงกำหนดนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 จำนวน 6 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ



นโยบายที่ 3 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ  
การศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทาง  
สังคม

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต  
ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร  
จัดการศึกษา

2.5 โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียน  
คุณภาพ) ด้วยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2563 เห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับ  
โครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถให้กับนักเรียน สำหรับโรงเรียน  
คุณภาพประจำตำบลประกอบกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการยกระดับคุณภาพ  
สถานศึกษา โดยการบูรณาการขับเคลื่อนในโครงการโรงเรียนคุณภาพ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการคัดเลือกโรงเรียน ที่มีความพร้อมในด้านอาคาร สถานที่  
ครูผู้สอน รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ เพื่อดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพ  
ซึ่งได้กำหนดจุดเน้น 8 เรื่อง ได้แก่ 1) ความปลอดภัยของผู้เรียน 2) ระบบประกันคุณภาพ  
3) หลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) การพัฒนาครู 5) การเรียนการสอน 6) การวัดและ  
ประเมินผล 7) การนิเทศ กำกับ และติดตาม และ 8) Big Data เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ  
ของโอกาสการเข้าถึงการศึกษาในสังคมเมืองและชนบท ซึ่งการดำเนินโครงการนี้จะส่งผล  
ให้โรงเรียนหลักมีความพร้อมและเป็นโรงเรียนที่มีปัจจัยพร้อมในทุกด้าน ได้แก่ ครูครบชั้น  
ครบวิชา มีห้องเรียนคุณภาพที่มีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ  
อาคารสถานที่ที่มีมาตรฐานและความปลอดภัย พร้อมรองรับนักเรียนจากโรงเรียน  
เครือข่ายในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

โดยสรุป โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีทั้งหมด 199 โรงเรียน กระจายอยู่ในทั้ง 6 อำเภอ คือ  
อำเภอหนองหาน อำเภอกุมภวาปี อำเภอไชยวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ และอำเภอ  
บ้านดุง และมีการดำเนินการโครงการใน 8 เรื่อง ได้แก่ 1) ความปลอดภัยของผู้เรียน  
2) ระบบประกันคุณภาพ 3) หลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) การพัฒนาครู 5) การเรียน  
การสอน 6) การวัดและประเมินผล 7) การนิเทศ กำกับ และติดตาม และ 8) Big Data

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 17.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.38445$  8) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และคำมั่นถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา 4) แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

สมจิตร์ ชูศรีवास (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .817$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยตัวแปรทั้งสามรวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ได้ร้อยละ 67.70

ธณชนันท์ พรหมแทนสุด (2564, หน้า 440 – 456) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน

ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ โดยรวมมีค่า PNI = 0.14 ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 3 ส่วน ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์และหลักการของรูปแบบ
- 2) เนื้อหาของรูปแบบ ซึ่งแบ่งได้ 3 ส่วน ได้แก่
  - 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ได้แก่ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ อย่างมีอาชีพ การเรียนการสอน ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์
  - 2) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล ได้แก่ กำหนดเป้าหมาย บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล การประเมินผล และ
  - 3) คุณภาพสถานศึกษา ส่วนที่ 3 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ ทั้ง 3 ส่วน มีความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1805 – 1819) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว การคิดหลายทิศทางหลายแง่มุม การคิดแก้ปัญหาอย่างลึกซึ้ง การคิดที่นำเชื่อถือและพร้อมที่จะเผยแพร่ความรู้ได้ชัดเจน การสร้างแนวความคิดใหม่หรือคิดนอกกรอบในทางที่ดีขึ้น และการสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมหรือนวัตกรรมใหม่จากการคิด กลยุทธ์ความฉลาด ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารด้วยวาจาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย การตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล การจัดบุคลากรทำงานตามความถนัด และการสื่อสารภาษา

ต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ความมั่นใจในตนเอง ประกอบด้วย กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่คิด การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความกล้าได้กล้าเสีย กล้าเผชิญกับปัญหาและความล้มเหลวการตั้งเป้าหมายของตนเองไว้สูง ความพยายามทำงานที่ยากลำบาก การตัดสินใจความสามารถหรือทักษะของตนเองว่าสามารถไปสู่ความสำเร็จตามความต้องการได้ ความมั่นใจในวิจารณ์ญาณของตนเอง ความเชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างแน่นอน กลยุทธ์ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การยอมรับผลทั้งที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ตนหรือที่อยู่ในความดูแลของตนได้ทำลงไป เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ความกล้าหาญในการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัยการยอมรับในความผิดพลาด การทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และความรับผิดชอบต่อรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กรและในสังคม กลยุทธ์มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย การกำหนดรูปแบบ ทิศทางของงานและวางแผนงานการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการรายงานผลการดำเนินงาน และกลยุทธ์คุณธรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่าง ๆ ในสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทนาย ทนาย ทนาย ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, หน้า 224 – 240)

ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถแสดงวิสัยทัศน์ สร้างโอกาสและการทำงานเป็นทีมที่ยึดหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วรปรัชญ์ หลวงโย, สันติ บุรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์ และน้ำฝน กันมา (2564, หน้า 59 – 72) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพบริบทการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า จุดแข็ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้

จุดอ่อน คือ ผู้บริหารขาดความรู้และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านโอกาส คือ ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีมีความทันสมัยรวดเร็วเอื้อต่อการทำงาน อุปสรรค คือ ผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้นโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ธนพงษ์ ภิรมย์มาก (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรองค์การ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้าง วัฒนธรรมขององค์การ เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ส่งผลได้ดีที่สุด ร้อยละ 66.80

พิมพ์พิลาชัย รัชชโคตร (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา พบว่าจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.39477$  6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความเข้าใจในการใช้ดิจิทัล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48, 4.33, 4.32, 4.30 และ 4.30 ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วงศกร เพียรชนะ (2566, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่าง



กัน 3) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ด้านทักษะเทคโนโลยี ดิจิทัล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามของโรงเรียนที่มีความ เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ทั้ง 3 ด้าน จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้กระบวนการของการพัฒนาและวิเคราะห์ ตัวเลือก และเลือกระหว่างตัวเลือกที่มีอยู่ เพื่อแก้ปัญหาหรือคว้าโอกาสที่มีอยู่ไว้ได้และ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ 2) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยี มาใช้ในงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาสนับสนุนการ ทำงาน 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับ ความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลเป็นสำคัญ

ไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของ โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ร้อยละ 41.40 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ เท่ากับ .56874 5) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและประเมินผล

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2567, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมี ประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้ เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จากทุกภูมิภาคในโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยีสารสนเทศได้ส่งผลให้การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีเทคนิคการจัดการ ทักษะในยุคใหม่ แนวคิด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิชาการ ความเป็นผู้นำ การวางแผน และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การสร้างทีม ผู้บริหารต้องสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e - learning เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้และความสำเร็จ น้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารงาน หลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการบริหารคน หลักอิทธิบาท เป็นแนวทางในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จในสถานศึกษา และหลักธรรมทศพิธราชธรรม เป็นหลักในการ ขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559, หน้า 5) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การนิเทศภายในโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานพัฒนาครูผู้สอน รองลงมาคือ งานพัฒนาการเรียนการสอน และงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานพัฒนาหลักสูตร

2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) การนิเทศภายในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัทตร์พีไล วงศ์ละ (2560, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนตีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามรูปแบบซิปป์โมเดล (Stufflebeam's CIPP Model) พบว่า

1. ผลการประเมินโครงการโรงเรียนตีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่าทั้งผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษาและนักเรียน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินการด้านสภาวะแวดล้อมหรือด้านบริบทอยู่ในระดับมาก พบว่านักเรียนมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านสภาวะแวดล้อมหรือด้านบริบท มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านสภาวะแวดล้อมหรือบริบทมีความเหมาะสมในระดับมาก การดำเนินการด้านปัจจัย นำเข้าพบว่า การดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักเรียน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้าน ปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมในระดับมาก การดำเนินการด้านกระบวนการพบว่า กระบวนการของโครงการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักเรียน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีความเหมาะสมในระดับมาก การดำเนินการด้านผลผลิตพบว่า การดำเนินงานด้านผลผลิตของโครงการโดยรวม

อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และผู้แทนฝ่ายนักเรียน มีความคิดเห็นว่า การดำเนินงานด้านผลผลิต มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ลิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 45 – 61) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) กำหนด แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ และ 3) ประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปรียบเทียบตาราง Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0,99 และเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0,97 ระยะที่ 2 การกำหนดแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ และระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สู่ความเป็นเลิศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ( $PNI_{Modified}$ ) และการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพ ปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.79, S.D. = 0.38) และค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ด้านกลยุทธ์ ( $PNI_{Modified}$  = 0.097) (2) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ ( $PNI_{Modified}$  = 0.096) และ (3) ด้านการปฏิบัติการ ( $PNI_{Modified}$  = 0.095) 2) แนว ทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการนำองค์กร ประกอบด้วย 3 แนวทาง 12 วิธีปฏิบัติ 3 โครงการ 4 กิจกรรม (2) ด้านกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 11 วิธีปฏิบัติ 8 กิจกรรม (3) ด้านนักเรียนและผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 3 แนวทาง 11 วิธีปฏิบัติ 4 โครงการ 11 กิจกรรม (4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 9 วิธีปฏิบัติ 4 โครงการ 2 กิจกรรม (5) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 3 แนวทาง 9 วิธีปฏิบัติ 5 กิจกรรม (6) ด้านการปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 11 วิธีปฏิบัติ 5 โครงการ 3 กิจกรรม และ (7) ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 11 วิธีปฏิบัติ 2 โครงการ 7 กิจกรรม 3) ผลการประเมินแนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D. = 0.21) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ด้านความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.97$ , S.D. = 0.06) ด้านความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D. = 0.28) และด้านความเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 4.85$ , S.D. = 0.30)

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Hirtz (2002, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “Effective Leadership for Total Quality Management” ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในระดับประถมศึกษา กิจกรรมการผลิตและการบริการ ผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและการใช้เครื่องมือการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร สสำรวจการเตรียมการโดยใช้แบบสอบถามหลายปัจจัยของภาวะผู้นำและการประเมินตนเองในการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์กรใช้เกณฑ์เบลตริจ โดยใช้ Mail จัดอันดับโดยใช้วิธี พยากรณ์ถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมภาวะผู้นำมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำและวิธีการจัดการคุณภาพ มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รูปแบบการปฏิรูปของภาวะผู้นำและการให้รางวัล ในสถานการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นปัจจัยการจัดการคุณภาพและวิธีการจัดการคุณภาพ รูปแบบของธุรกิจของภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ทางลบของปัจจัยการจัดการคุณภาพ

Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020, pp. 15 – 19) ได้วิจัย เรื่อง การเกิดขึ้นของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เรียกว่า ภาวะผู้นำยุควิถีใหม่ (New Normal Leadership) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ในช่วงแพร่ระบาดของ โควิด-19 หรือเรียกว่า

ภาวะผู้นำคุณวิสัยใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาประเทศฟิลิปปินส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดบูลากัน ระหว่างปีการศึกษา 2563 – 2564 โดยใช้การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายความหมายประสบการณ์ชีวิตของบุคคลหรือสภาพการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า 1) มีภาวะผู้นำคุณวิสัยใหม่ (New Normal Leadership) คือ ความสามารถในการปรับตัว การสร้างความเข้มแข็ง และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 2) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้นำเป็นนักวางแผนที่ดี มีการบริหารความเสี่ยงการป้องกันและคำนึงถึงความปลอดภัยและเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Melchor L. Espiritu, Jr (2021, pp. 101 – 105) ได้ศึกษา สมรรถนะความเป็นผู้นำแบบ New Normal ของผู้อำนวยการโรงเรียนและอทธิพลที่มีต่อรูปแบบการตัดสินใจและความไว้วางใจในองค์กร พบว่า สมรรถนะความเป็นผู้นำแบบ New Normal ของผู้อำนวยการโรงเรียนในแง่ของความสามารถในการปรับตัวและรูปแบบการตัดสินใจได้รับการอธิบายว่าโดดเด่น ในขณะที่การวางแผนและการนำไปปฏิบัติได้รับการอธิบายว่าเป็นที่น่าพอใจ ภาวะผู้นำแบบ New Normal ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนที่สามารถยอมรับความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กร ผู้ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับครูและนักเรียนมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และผู้ที่ให้เครดิตและยกย่องผู้ที่รับผิดชอบในการวางแผนที่ประสบความสำเร็จและการดำเนินการที่ยอดเยี่ยมในการเผชิญกับปรากฏการณ์ การศึกษาที่ทำที่ท้าทาย

Marylou Delgado Austria (2022, pp. 13 – 14) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในยุค New Normal พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่านการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทักษะความเป็นผู้นำทางวิชาการและการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้นำโรงเรียนควรมีทักษะการจัดการในระดับสูงด้วย นอกจากการเป็นผู้นำที่ดีแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนยังสามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอีกด้วยและจัดการกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะการจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบ่งชี้ว่าตัวแปรอื่น ๆ

มีอิทธิพลต่อกันและกันอย่างมีนัยสำคัญ ความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะการจัดการ  
ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญต่อการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก กล่าวอีกนัยหนึ่งทักษะความเป็น  
ผู้นำทางวิชาการส่งผลกระทบต่อทักษะการจัดการอย่างมาก ทักษะความเป็น  
ผู้นำที่ดีและการจัดการที่มีประสิทธิภาพกำหนดทิศทางใหม่และใช้ทรัพยากรอย่างมี  
ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นทักษะความเป็นผู้นำและการจัดการจึงเป็น  
สิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของโรงเรียนของรัฐหรือเอกชน

Mary Jane Z and other (2022, pp. 81 – 92) ได้ศึกษา รูปแบบผู้นำ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค New Normal พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการคาดหวังว่าจะมี  
บทบาทสำคัญในระบบการศึกษา ซึ่งนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการกระจายอำนาจและความ  
รับผิดชอบทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ เช่นเดียวกับความคาดหวังเกี่ยวกับนวัตกรรม  
การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการหาทางออกของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ  
เปลี่ยนแปลงประวัติและภูมิหลังที่สำคัญของนักเรียนที่เข้ามาในโรงเรียน

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Ingrid (2001, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมการของ  
โรงเรียน เพื่อก้าวเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าโรงเรียนควรมีการจัดการเรียนการ  
สอนที่หลากหลาย บูรณาการภาษาต่างประเทศ มาใช้ในการสื่อสารในชั้นเรียน ควรจัด  
อบรมครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแนวทาง การจัดการเรียนการสอน  
เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถดำเนินการได้ตรงตามหลักสูตร  
สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของโรงเรียน

Robert Coe & Carol Taylor Fitz – Gibbon (2006, Abstract) ได้ทำ  
การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะกำหนด  
“ประสิทธิผล” ในเชิงประเภทผลลัพธ์ที่มีอย่างจำกัดและไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมองข้าม  
การเชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรหรือความสอดคล้องของบทเรียน ซึ่งข้อมูลที่มีความแตกต่าง  
เชิงระดับปริมาณ (ข้อมูลแนวตั้ง) นั้นมีจำกัดนอกจากนั้นงานวิจัยที่มากมายดังกล่าวยังถูก  
จำแนกลักษณะตามสมมุติฐานที่ขาดบทพิสูจน์มาอธิบายความกระจ่างด้านความกลมกลืน  
(homogeneity) ของโรงเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน (SER) จำเป็นต้องมี  
คำอธิบายที่เป็นเหตุเป็นผลในการตีความ “ประสิทธิผล” ที่ได้นิยามไว้ในส่วนที่ไม่ได้อธิบาย

ของผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแบบจำลองสถิติ และจำเป็นต้องกำหนดให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าทำไมบางอย่างต้องมีความสัมพันธ์กัน งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน (SER) ยังต้องชี้ชัดให้เห็นถึงขอบเขตความแตกต่างของผลของแต่ละปัจจัยที่ระบุตัวภายในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนในเชิงประสิทธิผลและที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือ ปัจจัยในการควบคุมภายในของโรงเรียน อันหมายถึงการประเมินผลการแทรกแซงการปรับปรุงโรงเรียนในแง่นี้ โดยทั่วไปไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ การค้นพบของ “ตัวแปรที่สัมพันธ์กัน (correlates)” อันเป็นองค์ประกอบของ “ประสิทธิผล” (โดยเฉพาะเมื่อความชัดเจนของความเกี่ยวข้องกันยังไม่ถูกค้นพบหรือระบุชัดเจน) ไม่มีปัจจัยทดแทนที่มาสรางความเข้าใจที่ดีของกลไกเฉพาะเจาะจงที่เป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อโรงเรียน งานวิจัยฉบับนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตด้วย

Clack (2008, อ้างถึงใน อริสา อารมณชื่น, 2567, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลของรัฐโคโรไลนา พบว่าการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นระบบที่ค่อนข้างยุ่งยาก และซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการภายใต้เงื่อนไข และคุณลักษณะที่เฉพาะต้องอาศัยเอกสารแนวทางที่ละเอียดและสมบูรณ์มากที่สุด หรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยแนะนำแผนการดำเนินการ ช่วยกำหนดแผนกลยุทธ์ กลยุทธ์ของโรงเรียน การจัดกิจกรรมงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการประสานความร่วมมือ 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 5) ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและก้าวทันยุคสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารยุคใหม่ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่เข้าใจในสถานการณ์และสามารถทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านนักเรียน



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,295 คน จาก 199 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตามการจัดชั้นเรียนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (เล็ก กลาง และใหญ่ / ใหญ่พิเศษ) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 139 คน และครูผู้สอน จำนวน 997 คน รวม 1,275 คน จาก 139 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (เล็ก กลาง และใหญ่ / ใหญ่พิเศษ) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 900 คน รวม 1,020 คน จาก 60 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 28 มีนาคม 2567, สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3, 2567, ออนไลน์)

ตาราง 9 จำนวนโรงเรียนตามลักษณะที่เปิดทำการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

อำเภอ	ลักษณะที่เปิดทำการสอน								รวมทั้ง หมด
	โรงเรียนประถมศึกษา				โรงเรียนขยายโอกาส				
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	รวม	
หนองหาน	43	9	1	52	2	14	-	16	69
บ้านดุง	32	8	-	40	4	22	-	26	66
พิบูลย์รักษ์	9	1	-	10	1	5	-	6	16
ไชยวาน	12	5	-	17	-	5	-	5	22
ทุ่งฝน	6	5	-	11	-	4	-	4	15
กุแกว	7	1	-	8	-	3	-	3	11
รวม	109	29	1	139	7	53	0	60	199

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มจากตารางกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน จาก 80 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) ดังนี้

### 1.2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มเป็นโรงเรียน ใช้เกณฑ์ร้อยละ 40

จากโรงเรียน 199 โรงเรียน จะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม 80 โรงเรียนแยกตามอำเภอ

### 1.2.2 โรงเรียนที่ทำการศึกษา แบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนั้นเมื่อใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการกำหนดจำนวน

โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จึงได้โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 56 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 24 โรงเรียน

1.2.2.1 ในโรงเรียนประถมศึกษา จาก 139 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 29 โรงเรียน ส่วนที่เหลือเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ผู้วิจัยต้องการโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มเท่ากับ 56 โรงเรียน และเมื่อพิจารณาจะเห็นว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีเพียงโรงเรียนเดียว ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนดังกล่าว เป็นหน่วยการสุ่ม ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง ผู้วิจัยจึงกำหนดสุ่มโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 70 ดังนั้นจะได้โรงเรียนขนาดกลางที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 20 โรงเรียน ดังนั้นจะเหลือโรงเรียนขนาดเล็กที่ผู้วิจัยต้องการสุ่มเพียง 35 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สัดส่วน 0.32 ในการกำหนดจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กในแต่ละอำเภอ

1.2.2.2 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จาก 60 โรงเรียน ไม่มีโรงเรียนขนาดใหญ่ มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 7 โรงเรียน และมีโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 53 โรงเรียน ผู้วิจัยต้องการโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 24 โรงเรียน และเลือกโรงเรียนขนาดเล็กที่มีทั้งหมด 7 โรงเรียน ดังนั้นจะเหลือโรงเรียนขนาดกลางที่ต้องการเป็นหน่วยการสุ่มอีก 17 โรงเรียน จากโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งหมด 53 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สัดส่วน 0.32 ดังนั้นจะได้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ขนาดกลางที่เป็นหน่วยการสุ่ม ทั้งหมด 17 โรงเรียน

1.2.3 ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนแต่ละขนาด ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก เลือกผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน โดยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และเจาะจงหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอน ผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนละ 1 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน

1.2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง เลือกผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน โดยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และเจาะจงหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอน ผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนละ 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน

1.2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ เลือกผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน โดยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และเจาะจงหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูผู้สอน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 8 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน รวมกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 10 คน

เลือกโรงเรียน จากทั้ง 6 อำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 80 โรงเรียน จำแนกอำเภอและขนาดโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 10 - 12

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 จำนวนโรงเรียนและจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

อำเภอ	จำนวนหน่วยโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม (โรง)								จำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน (คน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง																					
									ลักษณะที่เปิดทำการสอน																					
	ลักษณะที่เปิดทำการสอน								โรงเรียนประถมศึกษา								โรงเรียนขยายโอกาส													
									โรงเรียนประถมศึกษา				โรงเรียนขยายโอกาส				เล็ก		กลาง		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		(นศ) นศร	เล็ก				กลาง		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	รวม	ปฐมวัย	ป.ต้น	ป.ต้น ป.ต้น ป.ต้น	นศร	ปฐมวัย	ป.ต้น	ป.ต้น ป.ต้น ป.ต้น	นศร	ปฐมวัย	ป.ต้น	ป.ต้น ป.ต้น ป.ต้น	นศร										
หนองหาน	14	6	1	21	2	4	-	6	14	14	14	42	6	6	18	30	1	1	8	10	82	2	2	2	6	4	4	12	20	26
บ้านดุง	10	6	-	16	4	7	-	11	10	10	10	30	6	6	18	30	-	-	-	-	60	4	4	4	12	7	7	21	35	47
พิบูลย์รักษ์	3	1	-	4	1	2	-	3	3	3	3	9	1	1	3	5	-	-	-	-	14	1	1	1	3	2	2	6	10	13
ไชยวาน	4	3	-	7	-	2	-	2	4	4	4	12	3	3	9	15	-	-	-	-	27	-	-	-	-	2	2	6	10	10
ทุ่งฝน	2	3	-	5	-	1	-	1	2	2	2	6	3	3	9	15	-	-	-	-	21	-	-	-	-	1	1	3	5	5
กุแกว	2	1	-	3	-	1	-	1	2	2	2	6	1	1	3	15	-	-	-	-	11	-	-	-	-	1	1	3	5	5
รวม	35	20	1	56	7	17	-	24	35	35	35	105	20	20	60	100	1	1	8	10	215	7	7	7	21	17	17	51	85	106
รวมโรงเรียน ทั้งสิ้น	80 โรงเรียน								ผู้บริหาร								56		215	ผู้บริหาร				24				106		
									หัวหน้าวิชาการ								56			หัวหน้าวิชาการ				24						
									ครูผู้สอน								103			ครูผู้สอน				58						
รวมกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้บริหาร				80 คน				321 คน																					
	หัวหน้าวิชาการ				80 คน																									
	ครูผู้สอน				161 คน																									

ตาราง 11 แสดงโรงเรียนตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา (เปิดสอนระดับอนุบาลถึง  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า กลุ่ม บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน	
หนองหาน	เล็ก	1. บ้านคอนนางคำ	1	1	1	3
		2. บ้านโนนนาสร้าง	1	1	1	3
		3. บ้านบ่อปัทม์	1	1	1	3
		4. บ้านโสกหมู	1	1	1	3
		5. บ้านหนองสะพานาย	1	1	1	3
		6. บ้านดุนประชารัฐ	1	1	1	3
		7. บ้านคำอ้อ	1	1	1	3
		8. บ้านปลู	1	1	1	3
		9. บ้านหันน้อย	1	1	1	3
		10. บ้านยา	1	1	1	3
		11. บ้านหนองผือ	1	1	1	3
		12. บ้านหนองนกทา	1	1	1	3
		13. บ้านหนองตาไก่	1	1	1	3
		14. บ้านต้ายสวรรค์ดงหัวน	1	1	1	3
	กลาง	15. บ้านเชียง (ประชาเชียงเชิด)	1	1	3	5
		16. บ้านธาตุคอนตูม	1	1	3	5
		17. บ้านหนองกล้า	1	1	3	5
		18. บ้านหนองกุงดอนบาก	1	1	3	5
		19. บ้านโคกสว่างนาดี	1	1	3	5
		20. บ้านโพนงาม	1	1	3	5
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	21. อนุบาลหนองหานวิทยายน	1	1	8	10
บ้านดุง	เล็ก	22. บ้านนาโฮง	1	1	1	3
		23. บ้านหนองไฮโนนสำราญ	1	1	1	3
		24. บ้านถอนคำหวด	1	1	1	3
		25. บ้านดงคำพัฒนา	1	1	1	3

ตาราง 11 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ	ครูผู้สอน	
บ้านดุง	เล็ก	26. บ้านคำสง่าประชาสรรค์	1	1	1	3
		27. บ้านน้ำผึ้งประชาสรรค์	1	1	1	3
		28. บ้านท่าบอยยาง	1	1	1	3
		29. บ้านนาคำวัง	1	1	1	3
		30. กำแมดคำเจริญ	1	1	1	3
		31. บ้านดงดารา	1	1	1	3
	กลาง	32. บ้านทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย	1	1	3	5
		33. บ้านโนนสะอาด	1	1	3	5
		34. บ้านฝาง	1	1	3	5
		35. บ้านนาใหม่	1	1	3	5
		36. ชุมชนดงเย็นดงเย็นพรประชาสรรค์	1	1	3	5
		37. บ้านป่าเปา	1	1	3	5
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
พิบูลย์รักษ์	เล็ก	38. บ้านดอนมวง	1	1	1	3
		39. บ้านหนองไผ่ (วัดเวฬุวันอุบลรัตน์)	1	1	1	3
		40. บ้านหนองผักแว่นดอนเชียง	1	1	1	3
	กลาง	41. อนุบาลพิบูลย์รักษ์	1	1	3	5
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
ไชยวาน	เล็ก	42. บ้านค่าน้ำทิพย์	1	1	1	3
		43. บ้านปากกา (ไชยวาน)	1	1	1	3
		44. บ้านนาปุ-นากลาง	1	1	1	3
		45. บ้านหัวหนองยาง	1	1	1	3
	กลาง	46. ชุมชนสงววย	1	1	3	5
		47. บ้านวังชมภู	1	1	3	5
		48. เพี้ยปู่หนองเรือ	1	1	3	5



ตาราง 11 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า กลุ่ม บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน	
ไชยวาน	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
ทุ่งฝน	เล็ก	49. บ้านโพนสูง	1	1	1	3
		50. บ้านคำเจริญ	1	1	1	3
	กลาง	51. อนุบาลทุ่งฝน	1	1	3	5
		52. บ้านทุ่งใหญ่	1	1	3	5
		53. บุญมีศรีสว่าง	1	1	3	5
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
ภูแก้ว	เล็ก	54. บ้านหนองซางคาวหนองบง	1	1	1	3
		55. บ้านซำป่าหัน	1	1	1	3
	กลาง	56. อนุบาลภูแก้ว	1	1	3	5
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
รวม			56	56	103	215

ตาราง 12 แสดงโรงเรียนตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (เปิดสอนระดับ  
อนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาด โรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า กลุ่ม บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน	
หนองหาน	เล็ก	1. บ้านพังงู	1	1	1	3
		2. บ้านสร้อยพราว	1	1	1	3
	กลาง	3. บ้านวังฮาง	1	1	3	5
		4. ชุมชนบ้านหนองเม็ก	1	1	3	5
		5. บ้านตองหนองสระปลา	1	1	3	5
		6. บ้านหนองลาดหนองแปนคำฝักกุด	1	1	3	5
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
บ้านดุง	เล็ก	7. บ้านปอพาน	1	1	1	3
		8. บ้านดงวัฒนา	1	1	1	3
		9. บ้านจันทน์	1	1	1	3
		10. บ้านศรีเมือง	1	1	1	3
	กลาง	11. บ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ	1	1	3	5
		12. บ้านนาจาน	1	1	3	5
		13. บ้านวังคางสูง	1	1	3	5
		14. ชุมชนวังทอง	1	1	3	5
		15. ศรีขวัญเมือง	1	1	3	5
		16. บ้านปากดง	1	1	3	5
17. บ้านเหล่าหลวง	1	1	3	5		
ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-	
พิบูลย์รักษ์	เล็ก	18. บ้านน่านกหงส์เสรีมีชัย	1	1	1	3
	กลาง	19. บ้านนายม	1	1	3	5
		20. บ้านถอนนาเพลิน	1	1	3	5
	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-

ตาราง 12 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
			ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ	ครูผู้สอน	
ไชยวาน	เล็ก	-	-	-	-	-
	กลาง	21. หนองแวงวิทยา	1	1	3	5
		22. บ้านหนองหลัก	1	1	3	5
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
ทุ่งฝน	เล็ก	-	-	-	-	-
	กลาง	23. ชุมชนคำตานาหนองกุง	1	1	3	5
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
ภูแก้ว	เล็ก	-	-	-	-	-
	กลาง	24. บ้านม่วงคอนสาย	1	1	3	5
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	-	-	-	-	-
รวม			24	24	58	106

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และกลุ่มโรงเรียน

คุณภาพประจำตำบล มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพ ได้แก่
  - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ
  - 1.3 ครูผู้สอน
2. ประเภทของโรงเรียน ได้แก่
  - 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา
  - 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. กลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้แก่
  - 3.1 โรงเรียนหลัก
  - 3.2 โรงเรียนเครือข่าย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 5 ด้าน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

## 2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือ จากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.4 ปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

2.5.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีตำแหน่งวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน มีรายนาม ดังต่อไปนี้

2.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.2 ศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นางสาวศิริกัญญา ดร.ครุฑม ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน คือ นายสังคม สุวรรณชาติ ผู้อำนวยการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นางสาวชวิศา คณะวาปี ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้

2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ 2) โรงเรียนศรีขวัญเมือง 3) โรงเรียนบ้านนาจาน 4) โรงเรียนบ้านวังคางสูง 5) โรงเรียนชุมชนวังทอง 6) โรงเรียนบ้านถ่อนคำหวด 7) โรงเรียนบ้านปากดง 8) โรงเรียนบ้านเหล่าหลวง 9) โรงเรียนบ้านดงโพธิ์วัลย์ และ 10) โรงเรียนบ้านดงยางพรพิบูลย์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยมีผลการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังนี้

2.8.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.579 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.8.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.884 – 0.922 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

2.8.1.2 ด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.579 – 0.902 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949

2.8.1.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.900 – 0.943 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

2.8.1.4 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.906 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985

2.8.1.5 ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน มีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง 0.875 – 0.935 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

2.8.1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.835 – 0.910 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971

2.8.2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.699 – 0.963 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 โดยมี รายละเอียด ดังนี้

2.8.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.773 – 0.872 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959

2.8.2.2 ด้านผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.881 – 0.963 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

2.8.2.3 ด้านครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.828 – 0.934 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973

2.8.2.4 ด้านนักเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.699 – 0.859 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือตอบบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลทั้งในรูปแบบเอกสารและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นส่งให้โรงเรียน โดยวิธีการใส่ในซองจดหมายของแต่ละโรงเรียน

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ธุรการ งานสารบรรณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ส่งหนังสือให้ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ผู้วิจัยติดตามการทำแบบสอบถามโดยการโทรขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลให้

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

4. ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง  $-1$  ถึง  $+1$  โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น  $0$  ว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า

Sig. (2 - tailed) หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่/ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553, หน้า 376 - 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ / ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. วิเคราะห์หาตัวพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
  - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ
  - 2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)
  - 2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)
  - 2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้
  - 3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
  - 3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t – test) ชนิด Independent Samples ในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล และสถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามสถานภาพ ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม
  - 3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)
  - 3.4 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

**ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
ยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**

ผู้วิจัยนำผลวิจัยตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวม มาหาแนวทางการพัฒนา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาต่อไป รายละเอียดดังนี้

**1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**

ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา เอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คือ

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำเร็จการศึกษามากกว่าปริญญาโททางบริหาร มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คือ

1.2.1 นายกิจฉิชัย สารรัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1.2.2 นางสาวลักขณากร ทรงถิ่น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางบริหาร  
มีประสบการณ์ทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน คือ
- 1.3.1 นายสุวัฒน์ ทรงศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
- 1.3.2 นายสัญญา สนทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปอพาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
- 1.4 หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานวิชาการ ไม่น้อยกว่า  
5 ปี ดำรงตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ ได้แก่
- 1.4.1 นายมานะ ม่วงมีรส ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
- 1.4.2 นางสาวธิดารัตน์ ขาวดี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านหนองกาโนนลิ้มมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี  
เขต 3
- 1.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุตรธานี เขต 3 มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา มีประสบการณ์  
สอน ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่
- 1.5.1 นางสาวจรรุวรรณ ดวงพรหม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญ  
การพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี  
เขต 3
- 1.5.2 นางพรรณวิภา บุญประเสริฐ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ  
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุตรธานี เขต 3

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

(Structured Interview) แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 1 การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |     |   |
|-----------|-----|---|
| n         | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                        |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง                 |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| %         | แทน | ร้อยละ                                    |

t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$X_t$	แทน	ผลรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
$X_1$	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์
$X_2$	แทน	ด้านการประสานความร่วมมือ
$X_3$	แทน	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
$X_4$	แทน	ด้านความฉลาดทางอารมณ์
$X_5$	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน
$X_6$	แทน	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
$Y_t$	แทน	ผลรวมประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
$Y_1$	แทน	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)
$Y_2$	แทน	ด้านผู้บริหาร
$Y_3$	แทน	ด้านครู
$Y_4$	แทน	ด้านนักเรียน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
$\alpha$	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. <sub>b</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์



## 2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 321 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพประเภทของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าสถิติที (t - test) ชนิด Independent Samples และสถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' ส่วนถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD.

2.3 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน

บริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.4 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพประเภทของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 13 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ และ  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ	1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	80	24.92
	1.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ	80	24.92
	1.3 ครูผู้สอน	161	50.16
<b>รวม</b>		<b>321</b>	<b>100</b>
2. ประเภทของ โรงเรียน	2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	215	66.97
	2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	56	17.44
	2.1.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ	56	17.44
	2.1.3 ครูผู้สอน	103	32.09
	2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	106	33.02
	2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	24	7.48
	2.2.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ	24	7.48
2.2.3 ครูผู้สอน	58	18.06	
<b>รวม</b>		<b>321</b>	<b>100</b>
3. กลุ่มโรงเรียน คุณภาพประจำ ตำบล	3.1 โรงเรียนหลัก	116	36.14
	3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	21	6.54
	3.1.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ	21	6.54
	3.1.3 ครูผู้สอน	74	23.06
	3.2 โรงเรียนเครือข่าย	205	63.86
	3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	59	18.38
	3.2.2 หัวหน้างานบริหารวิชาการ	59	18.38
3.2.3 ครูผู้สอน	87	27.10	
<b>รวม</b>		<b>321</b>	<b>100</b>

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 321 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92 หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.92 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.16

เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 66.97 โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44 หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44 และครูผู้สอน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.09 ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.02 โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.48 หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.48 และครูผู้สอน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06

เมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนหลัก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.14 โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.54 และครูผู้สอน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.09 ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 63.86 โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 และครูผู้สอน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10

### 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.51	0.66	มากที่สุด	1
2. ด้านการประสานความร่วมมือ	4.44	0.72	มาก	4
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.35	0.75	มาก	6
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	4.44	0.75	มาก	5
5. ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน	4.51	0.72	มากที่สุด	2
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.50	0.63	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.66) และด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.50$ ) ด้านการประสานความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.72) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.75) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 1 ในส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3.2.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 15 - 20

ตาราง 15 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคใหม่	4.53	0.74	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.71	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา	4.52	0.71	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่อยู่เสมอ	4.46	0.74	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.44	0.78	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.52	0.72	มากที่สุด	4
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.57$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคใหม่ ( $\bar{X} = 4.53$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการประสานความร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้มีการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.38	0.80	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.55	0.73	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการเพื่อให้บุคลากรร่วมมือในปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.47	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดความขัดแย้งในการทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ	4.38	0.83	มาก	5

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์	4.43	0.85	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า  
งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการประสานความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหาร  
สถานศึกษาวางแผนร่วมกับบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ  
ตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.55$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิด ริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม	4.37	0.75	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดอย่างกว้างไกล คิดหลายทิศทาง และมีความคล่องในการคิด	4.36	0.80	มาก	2



ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมีความ ละเอียดลออในการคิด สามารถคิดหา คำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลาย ประเภท	4.31	0.89	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งรอบตัว นำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิด เป็นสิ่งใหม่ขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ ในทุกเหตุการณ์	4.36	0.82	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า  
งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3  
ลำดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา  
มีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็น  
ประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม ( $\bar{X} = 4.37$ ) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดอย่างกว้างไกล  
คิดหลายทิศทาง และมีความคล่องในการคิด ( $\bar{X} = 4.36$  S.D. = 0.80) และผู้บริหาร  
สถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งรอบตัว นำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็น  
สิ่งใหม่ขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกเหตุการณ์ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 18 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.49	0.89	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเองในสิ่งที่ถูกต้อง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน มีความพร้อมที่จะยอมรับคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์	4.49	0.79	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดีและมองวิกฤตเป็นโอกาส	4.43	0.78	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด	4.39	0.85	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความละเอียดอ่อนในเรื่องความแตกต่างทางอารมณ์ระหว่างบุคคล	4.37	0.85	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของบุคคลอื่น	4.36	0.82	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นคนที่รู้จักมารยาททางสังคม และมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	4.56	0.70	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่รู้จักมารยาททางสังคม และมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.56$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กลุ่มบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.58	0.75	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน	4.49	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.79	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน	4.51	0.77	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า

งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กลุ่มบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 4.58$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4.50	0.69	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.43	0.72	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการลดการใช้ทรัพยากรที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ	4.44	0.70	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	4.56	0.68	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม พัฒนาครู และบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.56	0.69	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีและ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3.2.1.3 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 21

ตาราง 21 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	4.41	0.57	มาก	3
2. ด้านผู้บริหาร	4.54	0.61	มากที่สุด	1
3. ด้านครู	4.51	0.53	มากที่สุด	2
4. ด้านนักเรียน	4.32	0.57	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

คือ ด้านผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.54$ ) และด้านครู ( $\bar{X} = 4.51$ ) ด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ( $\bar{X} = 4.41$ ) และด้านนักเรียน ( $\bar{X} = 4.32$ ) ตามลำดับ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3.2.1.4 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน รายงาน ดังตาราง 22 - 25

ตาราง 22 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) โดยรวม และรายข้อ

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.11	0.76	มาก	8
2. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน	4.27	0.65	มาก	7
3. โรงเรียนมีบรรยากาศอบอุ่น มีความทันสมัย และเอื้อต่อการเรียนรู้	4.38	0.67	มาก	5
4. โรงเรียนสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้	4.54	0.64	มากที่สุด	2
5. โรงเรียนมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ	4.37	0.73	มาก	6
6. โรงเรียนมีความพร้อมในการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพให้กับนักเรียน	4.44	0.72	มาก	4
7. โรงเรียนมีมาตรการระบบป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในโรงเรียนที่เหมาะสม	4.48	0.65	มาก	3

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่องโดยได้รับความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	4.68	0.60	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่องโดยได้รับความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ( $\bar{X} = 4.68$ ) และโรงเรียนสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.54$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการจัดการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.65	มากที่สุด	1

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ มีภาวะผู้นำ	4.52	0.70	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความ ต้องการในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.47	0.69	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะพัฒนา	4.53	0.70	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการ บริหารสถานศึกษา	4.60	0.64	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหาร การจัดการสถานศึกษาที่หลากหลายและ สอดคล้องกับสถานการณ์	4.51	0.72	มากที่สุด	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพนักเรียน	4.56	0.65	มากที่สุด	3
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.61</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง  
ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการจัดการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.61$ )  
ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.60$ ) ผู้บริหาร



สถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพนักเรียน ( $\bar{X} = 4.56$ ) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนา ( $\bar{X} = 4.53$ ) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 4.52$ ) และผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารการจัดการสถานศึกษาที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ ( $\bar{X} = 4.51$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 24 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านครู โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านครู	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีสมรรถนะ คักยภาพ และความสามารถ ในการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.42	0.63	มาก	6
2. ครูมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ในการบริหารจัดการเรียนการสอน	4.35	0.63	มาก	8
3. ครูมีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร	4.60	0.61	มากที่สุด	3
4. ครูสามารถจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และมีการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือ Active Learning	4.56	0.63	มากที่สุด	4
5. ครูมีความสามารถในการจัดหา ผลิต และใช้ สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนา นวัตกรรมการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.41	0.64	มาก	7
6. ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การ สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.64	0.60	มากที่สุด	2

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ด้านครู	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
7. ครูมีการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น	4.67	0.59	มากที่สุด	1
8. ครูมีการใช้กระบวนการ PLC เพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.53	0.66	มากที่สุด	5
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอน ด้านครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ครูมีการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.67$ ) ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ( $\bar{X} = 4.64$ ) ครูมีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.60$ ) ครูสามารถจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือ Active Learning ( $\bar{X} = 4.56$ ) และครูมีการใช้กระบวนการ PLC เพื่อแก้ไขและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.53$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 25 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล ด้านนักเรียน	ผลการวิเคราะห์ (N = 321)		การ แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. นักเรียนเข้าถึงการบริการและสวัสดิภาพ ทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม	4.51	0.65	มากที่สุด	2
2. นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีสติปัญญา สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.27	0.72	มาก	8
3. นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความฉลาด ทางด้านอารมณ์	4.30	0.67	มาก	7
4. นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความคิด เชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองเผชิญ	4.33	0.64	มาก	6
5. นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย เหมาะสมตามวัย	4.51	0.64	มากที่สุด	1
6. นักเรียนมีการใช้ทักษะชีวิต และปฏิบัติตาม ค่านิยม 12 ประการ ได้ครบถ้วน	4.43	0.67	มาก	3
7. นักเรียนมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถใช้ เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้	4.26	0.74	มาก	9
8. นักเรียนมีทักษะด้านภาษา อย่างน้อย 2 ภาษา และสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร เบื้องต้นได้	3.77	1.04	มาก	10
9. นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	4.41	0.69	มาก	4
10. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่สถานศึกษากำหนด	4.33	0.63	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกายเหมาะสมตามวัย ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.64) และนักเรียนเข้าถึงการบริการและสวัสดิภาพทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3.2.2 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าสถิติที (t - test) ชนิด Independent Samples และสถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe' ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.2.2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ตามสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารยุคใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	14.48	2	7.24	18.40**	.00
	ภายในกลุ่ม	125.13	318	.39		
	รวม	139.61	320			
2. ด้านการประสาน ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	19.08	2	9.54	20.38**	.00
	ภายในกลุ่ม	148.89	318	.47		
	รวม	167.97	320			
3. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	17.33	2	8.66	16.92**	.00
	ภายในกลุ่ม	162.82	318	.51		
	รวม	180.15	320			
4. ด้านความฉลาดทาง อารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	22.88	2	11.44	23.37**	.00
	ภายในกลุ่ม	115.68	318	.49		
	รวม	178.56	320			
5. ด้านความสามารถใน การพัฒนาทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.52	2	9.76	21.53**	.00
	ภายในกลุ่ม	144.18	318	.45		
	รวม	163.70	320			
6. ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	12.38	2	6.19	17.37**	.00
	ภายในกลุ่ม	113.30	318	.35		
	รวม	125.68	320			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุคใหม่ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	17.08	2	8.54	22.68**	.00
	ภายในกลุ่ม	119.73	318	.37		
	รวม	136.81	320			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สถานภาพที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีกลุ่มโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล แตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่	สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน
ด้านกรามีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.72	4.71	4.29
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	-	-0.01	-0.43*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.71	-	-	0.42*
	ครูผู้สอน	4.29	-	-	-
ด้านกรประสานความ ร่วมมือ		$\bar{X}$	4.76	4.59	4.20
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.76	-	-0.17	-0.56*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.59	-	-	-0.39*
	ครูผู้สอน	4.20	-	-	-
ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		$\bar{X}$	4.58	4.58	4.12
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.58	-	-	-0.46*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.58	-	-	-0.46*
	ครูผู้สอน	4.12	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่	สถานภาพ		สถานภาพ		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน
		$\bar{X}$	4.72	4.71	4.29
ด้านความฉลาดทาง อารมณ์	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.76	-	-0.11	-0.58*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.65	-	-	-0.47*
	ครูผู้สอน	4.18	-	-	-
		$\bar{X}$	4.84	4.67	4.28
ด้านความสามารถ ในการพัฒนาทีมงาน	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.84	-	-0.17	-0.56*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.67	-	-	-0.39*
	ครูผู้สอน	4.28	-	-	-
		$\bar{X}$	4.65	4.66	4.23
ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.65	-	0.01	-0.42*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.66	-	-	-0.43*
	ครูผู้สอน	4.23	-	-	-
		$\bar{X}$	4.72	4.65	4.23
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่ โดยรวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.72	-	-0.07	-0.49*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.65	-	-	-0.42*
	ครูผู้สอน	4.23	-	-	-
		$\bar{X}$	4.72	4.65	4.23

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ส่วนผู้อื่น ๆ มีความคิดไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ตามสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	ระหว่างกลุ่ม	4.88	2	2.44	7.91**	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.01	318	.30		
	รวม	102.89	320			
2. ด้านผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	15.85	2	7.92	24.73**	0.00
	ภายในกลุ่ม	101.94	318	.32		
	รวม	117.79	320			
3. ด้านครู	ระหว่างกลุ่ม	2.69	2	1.34	4.94**	0.00
	ภายในกลุ่ม	86.56	318	2.72		
	รวม	89.25	320			
4. ด้านนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.90	2	1.95	6.28**	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.74	318	0.31		
	รวม	102.64	320			
ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.97	2	2.99	12.09**	0.00
	ภายในกลุ่ม	78.60	318	0.24		
	รวม	84.57	320			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกันโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล	สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน
		$\bar{X}$	4.51	4.55	4.28
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.51	-	0.04	-0.23*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.55	-	-	-0.27*
	ครูผู้สอน	4.28	-	-	-
ด้านผู้บริหาร		$\bar{X}$	4.79	4.74	4.32
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.79	-	-0.05	-0.47*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.74	-	-	-0.42*
	ครูผู้สอน	4.32	-	-	-
ด้านครู		$\bar{X}$	4.59	4.61	4.42
	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.59	-	0.02	-0.17*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.61	-	-	-0.19*
	ครูผู้สอน	4.42	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล	สถานภาพ		สถานภาพ		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน บริหาร วิชาการ	ครูผู้สอน
		$\bar{X}$	4.43	4.44	4.21
คานนักเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.43	-	0.01	-0.22*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.44	-	-	-0.23*
	ครูผู้สอน	4.21	-	-	-
		$\bar{X}$	4.58	4.58	4.31
ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล โดยรวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.58	-	0.00	-0.27*
	หัวหน้างาน บริหารวิชาการ	4.58	-	-	-0.27*
	ครูผู้สอน	4.31	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดไม่แตกต่างกัน

3.2.2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกันโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารยุคใหม่	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 215)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 106)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.63	0.62	4.25	0.64	5.12**	0.00
2. ด้านการประสานความ ร่วมมือ	4.60	0.63	4.11	0.78	5.62**	0.00
3. ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.48	0.71	4.06	0.74	4.94**	0.00
4. ด้านความฉลาดทาง อารมณ์	4.59	0.72	4.12	0.69	5.50**	0.00
5. ด้านความสามารถ ในการพัฒนาทีมงาน	4.65	0.70	4.23	0.65	5.19**	0.00
6. ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	4.64	0.57	4.20	0.62	6.00**	0.00
<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.62</b>	<b>4.16</b>	<b>0.60</b>	<b>5.93**</b>	<b>0.00</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 215)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 106)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้าง (โรงเรียน)	4.51	0.52	4.18	0.58	5.12**	0.00
2. ด้านผู้บริหาร	4.65	0.60	4.31	0.54	4.96**	0.00
3. ด้านครู	4.60	0.50	4.32	0.53	4.46**	0.00
4. ด้านนักเรียน	4.41	0.54	4.13	0.56	4.29**	0.00
<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.48</b>	<b>4.24</b>	<b>0.53</b>	<b>5.24**</b>	<b>0.00</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2.2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่แตกต่างกัน  
ดังตาราง 32

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารยุคใหม่	โรงเรียนหลัก (n = 116)		โรงเรียน เครือข่าย (n = 205)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.45	0.68	4.53	0.64	-1.12	0.26
2. ด้านการประสานความ ร่วมมือ	4.30	0.79	4.52	0.67	-2.55*	0.021
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.25	0.78	4.40	0.72	-1.69	0.09
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	4.37	0.71	4.48	0.76	-1.29	0.19
5. ด้านความสามารถในการ พัฒนาทีมงาน	4.47	0.65	4.53	0.74	-0.78	0.43
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.43	0.63	4.53	0.62	-1.32	0.18
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.64</b>	<b>4.50</b>	<b>0.65</b>	<b>-1.60</b>	<b>0.11</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านการประสานความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนเครือข่ายมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนหลัก ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล	โรงเรียนหลัก (n = 116)		โรงเรียน เครือข่าย (n = 205)		t-test	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	4.40	0.53	4.40	0.58	0.05	0.95
2. ด้านผู้บริหาร	4.47	0.55	4.58	0.63	-1.52	0.12
3. ด้านครู	4.52	0.48	4.50	0.55	0.26	0.79
4. ด้านนักเรียน	4.29	0.52	4.33	0.58	-0.61	0.54
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.46</b>	<b>4.45</b>	<b>0.54</b>	<b>-0.53</b>	<b>0.59</b>

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 บางส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความแตกต่างกัน”

3.2.3 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตาราง 34

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตัวแปร	X <sub>t</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X <sub>t</sub>												
X <sub>1</sub>	.945**											
X <sub>2</sub>	.923**	.883**										
X <sub>3</sub>	.940**	.896**	.851**									
X <sub>4</sub>	.952**	.861**	.864**	.894**								
X <sub>5</sub>	.925**	.815**	.797**	.805**	.894**							
X <sub>6</sub>	.881**	.814**	.735**	.772**	.770**	.842**						
Y <sub>t</sub>	.782**	.723**	.645**	.705**	.758**	.764**	.770**					
Y <sub>1</sub>	.652**	.596**	.522**	.582**	.631**	.650**	.656**	.931**				
Y <sub>2</sub>	.893**	.805**	.769**	.806**	.861**	.893**	.842**	.859**	.699**			
Y <sub>3</sub>	.669**	.644**	.536**	.582**	.647**	.636**	.699**	.926**	.821**	.743**		
Y <sub>4</sub>	.608**	.566**	.498**	.571**	.597**	.575**	.586**	.915**	.863**	.655**	.811**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปรูปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่โดยรวม ( $X_i$ ) และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยรวม ( $Y_i$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{XY} = .782$ )

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ พบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r = .735 - .896$ )

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ( $r_{XY} = .498 - .893$ )

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ( $r = .655 - .861$ )



ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผล  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3 โดยรวม ( $Y_t$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม ( $Y_t$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	.723**	สูง
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )	.645**	ปานกลาง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_3$ )	.705**	สูง
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ )	.758**	สูง
5. ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน ( $X_5$ )	.764**	สูง
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.770**	สูง
<b>รวม (<math>X_t</math>)</b>	<b>.782**</b>	<b>สูง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม ( $Y_t$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{X_tY_t} = .782^{**}$ ) ในขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_6Y_t} = .770^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_2Y_t} = .645^{**}$ )

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ( $Y_1$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ( $Y_1$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	.596**	ปานกลาง
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )	.522**	ปานกลาง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_3$ )	.582**	ปานกลาง
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ )	.631**	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน ( $X_5$ )	.650**	ปานกลาง
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.656**	ปานกลาง
<b>รวม (<math>X_i</math>)</b>	<b>.652**</b>	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ( $Y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r_{XY_1} = .652^{**}$ ) ในขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_6Y_1} = .656^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_2Y_1} = .522^{**}$ )

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผล  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร ( $Y_2$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร ( $Y_2$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	.805**	สูง
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )	.769**	สูง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_3$ )	.806**	สูง
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ )	.861**	สูง
5. ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน ( $X_5$ )	.893**	สูง
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.842**	สูง
<b>รวม (<math>X_i</math>)</b>	<b>.893**</b>	<b>สูง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียน  
คุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3  
ด้านผู้บริหาร ( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{XY_2} = .893^{**}$ ) ในขณะที่ด้านความสามารถในการ  
พัฒนาทีมงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_5Y_2} = .893^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารยุคใหม่ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประสานความ  
ร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ( $r_{X_2Y_2} = .769^{**}$ )

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผล  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3 ด้านครู ( $Y_3$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านครู ( $Y_3$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	.644**	ปานกลาง
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )	.536**	ปานกลาง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_3$ )	.582**	ปานกลาง
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ )	.647**	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน ( $X_5$ )	.636**	ปานกลาง
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.699**	ปานกลาง
<b>รวม (<math>X_i</math>)</b>	<b>.669**</b>	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียน  
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3  
ด้านครู ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r_{XY_3} = .669^{**}$ ) ในขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยี  
ดิจิทัล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_6Y_3} =$   
.699\*\*) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่  
ด้านการประสานความร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_2Y_3} = .536^{**}$ )

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน ( $Y_4$ )

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน ( $Y_4$ )	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	.566**	ปานกลาง
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )	.498**	ปานกลาง
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $X_3$ )	.571**	ปานกลาง
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ )	.597**	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน ( $X_5$ )	.575**	ปานกลาง
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.586**	ปานกลาง
<b>รวม (<math>X_i</math>)</b>	<b>.608**</b>	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน ( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r_{XY_4} = .608^{**}$ ) ในขณะที่ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_4Y_4} = .597^{**}$ ) ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ( $r_{X_2Y_4} = .498^{**}$ )

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3.2.4 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ปรากฏดังตาราง 40

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X <sub>6</sub> )	.770	.593	.592	.399	.043	.487	9.354**	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X <sub>4</sub> )	.873	.660	.658	.366	.048	.532	7.607**	.000
ด้านการประสานความร่วมมือ (X <sub>2</sub> )	.817	.667	.664	.122	.047	.173	2.620**	.009

$$\alpha = 1.566 \quad S.E._{est} = .29788$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวม (Y<sub>t</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X<sub>6</sub>) และด้านความฉลาด

ทางอารมณ์ ( $X_4$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .532 รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .487 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .173 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 66.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 2.9788$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_t = 1.566 + .399 X_6 + .366 X_4 + .122 X_2$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Yt} = .487 Z_6 + .532 Z_4 + .173 Z_2$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.656	.430	.429	.412	.059	.455	6.999**	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ )	.685	.469	.466	.354	.066	.466	5.328**	.000
ด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )	.693	.480	.475	.169	.064	.215	2.617**	.009

$$\alpha = 1.731 \quad S.E._{est} = .33760$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ( $Y_1$ ) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ ) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ ) และด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_2$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .466 รองลงมา ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .455 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .215 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 47.50 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 3.3760$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_1 = 1.731 + .412 X_6 + .354 X_4 + .169 X_2$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_1} = .455 Z_6 + .466 Z_4 + .174 Z_2$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน ( $X_5$ )	.893	.797	.769	.332	.050	.391	6.616**	.000
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ )	.908	.825	.824	.282	.040	.292	7.011**	.000



ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X <sub>4</sub> )	.917	.841	.840	.233	.041	.287	5.735**	.000

$$\alpha = .742 \quad S.E._{est} = .24279$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านผู้บริหาร (Y<sub>2</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน (X<sub>5</sub>) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X<sub>6</sub>) และด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .391 รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .292 และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .287 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 84.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .24279$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_2 = .742 + .332 X_5 + .282 X_6 + .233 X_4$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_2} = .391 Z_{5+} + .292 Z_{6+} + .287 Z_4$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านครู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X <sub>6</sub> )	.699	.489	.487	.394	.056	.468	6.994**	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X <sub>4</sub> )	.720	.518	.515	.357	.067	.506	5.303**	.000
ด้านการประสานความร่วมมือ (X <sub>2</sub> )	.729	.532	.527	.251	.065	.344	3.847**	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X <sub>1</sub> )	.736	.542	.536	.307	.085	.384	3.595**	.000
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	.744	.553	.546	.199	.071	.282	2.793**	.006

$$\alpha = 1.744 \quad S.E._{est} = .35583$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านครู (Y<sub>3</sub>) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X<sub>6</sub>) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X<sub>4</sub>) ด้านการประสานความร่วมมือ (X<sub>2</sub>) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X<sub>1</sub>) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .506 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .468 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .384 และด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .344 ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ

พยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .282 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 54.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .35583$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_3 = 1.744 + .394 X_6 + .357 X_4 + .251 X_2 + .307 X_1 + .199 X_3$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y3} = .468 Z_6 + .506 Z_4 + .344 Z_2 + .384 Z_1 + .282 Z_3$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X <sub>4</sub> )	.597	.356	.354	.271	.052	.357	5.221**	.000
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X <sub>6</sub> )	.629	.395	.391	.281	.062	.311	4.541**	.000

$$\alpha = 1.858 \quad S.E._{est} = .44187$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านนักเรียน (Y<sub>4</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X<sub>4</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X<sub>6</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .357 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .311 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 39.10 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .44187$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_4 = 1.858 + .271 X_4 + .281 X_6$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_4} = .357 Z_4 + .311 Z_6$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ตาราง 45 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่)	ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ( $Y_1$ )	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ( $Y_1$ )	ด้านผู้บริหาร ( $Y_2$ )	ด้านครู ( $Y_3$ )	ด้านนักเรียน ( $Y_4$ )	บทสรุปการหาแนวทางพัฒนา
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	×	×	×	✓	×	ไม่จำเป็นต้องหาแนวทาง

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่)	ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (Y <sub>1</sub> )	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) (Y <sub>1</sub> )	ด้านผู้บริหาร (Y <sub>2</sub> )	ด้านครู (Y <sub>3</sub> )	ด้านนักเรียน (Y <sub>4</sub> )	บทสรุปการหาแนวทางพัฒนา
ด้านการประสานความร่วมมือ (X <sub>2</sub> )	✓	✓	×	✓	×	ต้องหาแนวทาง
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X <sub>3</sub> )	×	×	×	✓	×	ไม่จำเป็นต้องหา แนวทาง
ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X <sub>4</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องหาแนวทาง
ด้านความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน (X <sub>5</sub> )	×	×	✓	×	×	ไม่จำเป็นต้องหา แนวทาง
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X <sub>6</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องหาแนวทาง

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

× หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 45 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ 6 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านการประสานความร่วมมือ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 3 ด้าน ไปหาแนวทางพัฒนาเพื่อให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 3 ด้าน สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

## ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

แนวทางยกระดับ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะ  
ผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ  
และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ จำนวน 3 ด้าน จัดทำแบบ  
สัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน  
จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยี  
ดิจิทัล

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลให้ทันสมัย  
อยู่เสมอ ควรเรียนรู้การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI และ Canva เพื่อนำไปใช้  
ในการสื่อสารและการพัฒนาโรงเรียน การวางแผนด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาโรงเรียน ครู  
และนักเรียน ก็เป็นสิ่งสำคัญ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ  
บริหารจัดการและกระตุ้น / รณรงค์ให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการจัดการ  
เรียนรู้อย่างหลากหลาย...”

(ธวัชชัย ไพทิล, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ต้องสร้างความตระหนัก ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรด้วย  
การนำเทคโนโลยีดิจิทัล อธิบายให้เห็นถึงประโยชน์และความจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ และการ  
พัฒนาตนเองในด้านนี้...”

(กิจฉัย สารรัตน์, สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2567)

“...ควรพัฒนาให้ผู้บริหารมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยการจัดอบรมการใช้ระบบบริหารจัดการแบบดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีระหว่างผู้บริหารด้วยกัน...”

(ลักขณากร ทรงถิ่น, สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2567)

“...มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านดิจิทัล การสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย...”

(สุวัฒน์ ทรงศรี, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เพียงพอสำหรับการใช้งานของบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม มีการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกงาน...”

(พรธณวิภา บุญประเสริฐ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องอาศัยกลยุทธ์เชิงบูรณาการ ประกอบด้วย การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมดิจิทัล และการพัฒนาระบบสนับสนุนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน...”

(สัญญา สนทอง, สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2568)

“...เน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์...”

(มานะ ม่วงมีรส, สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องมีความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้งานและเข้าใจวิธีการในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนั้นยังส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู และบุคลากรในโรงเรียนใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ให้การสนับสนุนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุตามวัตถุประสงค์...”

(ธิดารัตน์ ขาวดี, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารยุคใหม่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ทันสมัย การสร้างนวัตกรรมการศึกษา และการยกระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร ผ่านการ ฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการสร้างแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี...”

(จารุวรรณ ดวงพรหม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งแสดงรายละเอียดการ สังเคราะห์ ดังตาราง 46



ตาราง 46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไทเทล	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สุวัฒน์ ทรงศิริ	พรพรรณวิภา บุญประเสริฐ	สัณญา สมนทอง	มานะ ม่วงมีรส	ธิดารัตน์ ขาวดี		จากรุวรรณ ดวงพรหม
1. พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง / สนับสนุนการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ บริหาร / พัฒนาความสามารถ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหาร สถานศึกษา / พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยี / จัดทำ อุปกรณ์เทคโนโลยีเพียงพอ / พัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลแบบ บูรณาการ	✓	✓		✓	✓	✓	✓				7
2. เรียนรู้เครื่องมือใหม่ ๆ เช่น AI, Canva / เรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓								✓		2
3. วางแผนดิจิทัลเพื่อพัฒนา โรงเรียน ครู และนักเรียน / วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจ / วางแผนใช้เทคโนโลยีเหมาะสม / พัฒนาระบบสนับสนุนเทคโนโลยี / พัฒนาระบบเรียนรู้ดิจิทัลอย่าง เป็นระบบ / พัฒนาระบบเรียนรู้ ทันสมัย / ยกกระดับทักษะดิจิทัล บุคลากร	✓			✓		✓	✓	✓		✓	6

ตาราง 46 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไวยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพเพ็เหล	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สุวัฒน์ ทรงศรี	พรรณนิภา บุญประเสริฐ	สัณญา สมทอง	มานะ มงมีรส	ธิตารัตน์ ขาวดี		จากรุวรรณ ดวงพรหม
4. กระตุ้นบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ / ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง / สร้างแรงจูงใจใช้เทคโนโลยี / จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล / ส่งเสริม สนับสนุนการใช้ ICT ในการเรียนการสอน / สร้างแรงจูงใจใช้เทคโนโลยี		✓	✓		✓		✓		✓	✓	๑
5. สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล / เข้าใจการใช้สื่อเทคโนโลยี			✓						✓		2
6. อบรมระบบบริหารดิจิทัล / พัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการดิจิทัล / อบรมการใช้เทคโนโลยีครอบคลุมทุกงาน / ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง				✓	✓	✓	✓				4
7. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร / สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมดิจิทัล / พัฒนาแพลตฟอร์มเรียนรู้ออนไลน์				✓			✓				2

จากตาราง 46 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 7 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนา โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ บริหาร พัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอ

1.2 วางแผนใช้เทคโนโลยีเหมาะสม ครอบคลุมการพัฒนาโรงเรียน ครู และนักเรียน ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ พัฒนาระบบสนับสนุนและระบบ การเรียนรู้ดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการยกระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร

1.3 การกระตุ้นและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการเรียนการสอน

1.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการอบรมระบบบริหารดิจิทัล โดยการพัฒนากลยุทธ์อบรมเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมทุกงาน และดำเนินการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง

1.5 การส่งเสริมการเรียนรู้เครื่องมือเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และแพลตฟอร์มการออกแบบ Canva เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่าง ต่อเนื่อง

1.6 การสร้างความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร พัฒนาวัฒนธรรม เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาอย่างยั่งยืน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทาง อารมณ์

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ซึ่งต้องพัฒนาตนเองในด้านนี้ โดยเริ่ม จากการทำความเข้าใจตนเอง เช่น การสังเกตปฏิกิริยาของตนเองเมื่อมีคนมาปรึกษาและ

การควบคุมอารมณ์ของตนเอง นอกจากนี้ผู้บริหารควรฝึกสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีทัศนคติเชิงบวก เข้าใจผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ และมีทักษะในการสื่อสาร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...สนับสนุน/ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านความฉลาดทางอารมณ์ เข้าใจและใส่ใจ ในอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพโหฬ, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเรียนรู้พฤติกรรม เพื่อนร่วมงาน เป็นรายบุคคล ให้มองมุมบวกมากกว่าด้านลบ ด้านจุดเด่นมากกว่าจุดด้อยของแต่ละบุคคลแล้วนำมาใช้ ประโยชน์ ฝึกตนเองให้เป็นผู้ฟังที่ดี อดทนรับฟังการเสนอข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน รับฟังปัญหาข้อเสนอนั้นด้วยใจที่เป็นกลางไม่มีอคติ สร้างความรู้สึกที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วข้อเสนอนั้นมาหลอมรวมเป็นแนวทางในการ พัฒนาองค์กรต่อไป...”

(กิจฉัย สวรรค์ตัน, สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2567)

“...ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาสติ การควบคุมอารมณ์ และการเข้าใจความรู้สึก ของผู้อื่น โดยใช้วิธีการจำลองสถานการณ์และการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับการ ทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในมิติด้านอารมณ์และความรู้สึก ของผู้อื่น...”

(ลักขณากร ทรงถิ่น, สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2567)

“...การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะทางอารมณ์ การฝึกการรับฟัง อย่างลึกซึ้ง และการพัฒนาความเข้าใจในบริบทของผู้อื่น...”

(สุวัฒน์ ทรงศรี, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...การมีสติในการทำงานและการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน การมีสติจะทำให้แก้ไขสถานการณ์ทุกอย่างได้อย่างรอบด้าน มองทุกอย่างด้วยความมีเหตุผล และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม...”

(พรพรณวิภา บุญประเสริฐ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ควรดำเนินการผ่านโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ทางอารมณ์...”

(สัญญา สนทอง, สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2568)

“...ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการอารมณ์ การสื่อสารเชิงบวก และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน...”

(มานะ ม่วงมีรส, สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ควรทำดังต่อไปนี้

1. ให้เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง
2. จัดการอารมณ์ของตนเองให้ได้
3. เอาอารมณ์มาเป็นแรงผลักดันการทำงาน
4. ควบคุมอารมณ์ของตนเอง และของคนรอบข้าง เพื่อให้รู้เป้าหมายในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
5. รู้วิธีการจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญควบคุมอารมณ์ของตนเองได้...”

(ธิดารัตน์ ขาวดี, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารยุคใหม่ควรเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองให้มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความมุ่งมั่น มีเหตุผล มีสติ มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของบุคคล...”

(จารุวรรณ ดวงพรหม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 47

ตาราง 47 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไชยา ภาวะบุตร	ชวพิชัย ไพฑูริ	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สุวัฒน์ ทรงศรี	พรรณวิภา บุญประเสริฐ	สัณญา สันทอง	มานะ ม่วงมีรส	ธิดารัตน์ ขาวดี		จารุวรรณ ดวงพรหม
1. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง / การสนับสนุนให้เห็นคุณค่าความฉลาดทางอารมณ์ / ความสำคัญของสติในการทำงานและดำเนินชีวิต	✓	✓				✓					3
2. การสังเกตปฏิกิริยาและควบคุมอารมณ์ / การฝึกสติควบคุมอารมณ์ / การควบคุมอารมณ์ / การจัดการอารมณ์ / การเข้าใจอารมณ์ตนเอง / การจัดการและควบคุมอารมณ์ / ความมุ่งมั่น มีเหตุผล มีสติ	✓			✓		✓		✓	✓	✓	6

ตาราง 47 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไวยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพเพ็เหล	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สุวัฒน์ ทรงศรี	พรธณิงภา บุญประเสริฐ	ตั๋ยมญา สมทอง	มานะ มงมีรส	ธิตาร์ตน์ ชาวดี		จากรักรณ ดวงพรหม
3. การสร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวก / การใส่ใจความรู้สึกของบุคลากร / การมองในแง่บวกและจุดเด่น / การสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางอารมณ์ / การใช้อารมณ์เป็นแรงผลักดัน	✓	✓	✓				✓		✓	✓	6
4. การเข้าใจผู้อื่นและมีทักษะการสื่อสาร / การเป็นผู้ฟังที่ดี อดทน ไม่มีอคติ / การสื่อสารเชิงบวก / การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น / ความเห็นอกเห็นใจ / ความเข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์	✓		✓					✓	✓	✓	5
5. การเรียนรู้พฤติกรรมเพื่อนร่วมงานรายบุคคล / การใช้การจำลองสถานการณ์ / การฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้ง			✓	✓	✓						3
6. การนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาองค์กร / การแก้ปัญหาอย่างรอบด้านและมีเหตุผล / การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจความรู้สึก			✓			✓		✓			3

ตาราง 47 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพฑูริกุล	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สุวัฒน์ ทรงศรี	พรธเนศภา บุญประเสริฐ	สัณญา สมนทอง	มานะ มงมิ่งรส	ธิดารัตน์ ขาวดี		จากรุวรรณ ดวงพรหม
7. การพัฒนาผ่านการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ / การจัดกิจกรรม เสริมสร้างทักษะทางอารมณ์ / การพัฒนาความเข้าใจบริบทผู้อื่น / การพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จิตวิทยา / การฝึกอบรมการ สื่อสารสร้างสรรค์ / การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ				✓	✓		✓	✓			4
8. การทำกิจกรรมเพื่อสังคม				✓							1

จากตาราง 47 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มี 8 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนา โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 การฝึกควบคุมและจัดการอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม การสังเกตปฏิกิริยา การบริหารอารมณ์ตนเอง การมีความมุ่งมั่น เหตุผล และสติในการปฏิบัติงาน

2.2 การสร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวก ผ่านการใส่ใจความรู้สึกของบุคลากร การมองในแง่บวก และการใช้อารมณ์เป็นพลังขับเคลื่อนการทำงาน

2.3 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารเชิงบวก การเห็นอกเห็นใจ และการเข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์



2.4 การพัฒนาศักยภาพผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ  
ครอบคลุมการเสริมสร้างทักษะทางอารมณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิทยา และการ  
ฝึกอบรมการสื่อสารสร้างสรรค์

2.5 การตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยเน้นการ  
สนับสนุนให้เห็นคุณค่าของความฉลาดทางอารมณ์ และการใช้สติในการทำงานและดำเนิน  
ชีวิต

2.6 การเรียนรู้พฤติกรรมเพื่อนร่วมงานรายบุคคล ผ่านเทคนิคการ  
จำลองสถานการณ์ การฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้ง และการวิเคราะห์เชิงลึก

2.7 การนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหา  
อย่างรอบด้าน มีเหตุผล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจความรู้สึก

2.8 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมผ่านกิจกรรมที่พัฒนาความ  
เข้าใจและประสบการณ์ชีวิต

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความ  
ร่วมมือ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็น  
เจ้าของและร่วมกันขับเคลื่อนงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้าง  
ความร่วมมือ โดยใช้เทคนิคการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการพูด การเขียน การนำเสนอ  
และการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้บริหารต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก  
ผู้อื่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนก็มีความสำคัญ  
ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และพันธมิตรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา  
อย่างยั่งยืน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการ  
สื่อสาร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรหลากหลายช่องทาง...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...การประสานความร่วมมือ เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารถือเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีผู้บริหารต้องเปิดโอกาส ให้โอกาส เข้าถึงโอกาสนั้น เพราะสถานศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสาร บุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานความร่วมมือที่ดี เพื่อการระดมทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา...”

(กิจฉัย สรรรัตน์, สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2567)

“...ควรพัฒนาผู้บริหารให้สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผ่านการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีม การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก และการสร้างระบบการทำงานแบบข้ามสายงาน โดยมีการกำหนดระบบการให้รางวัลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง...”

(ลักขณากร ทรงถิ่น, สัมภาษณ์, 17 ธันวาคม 2567)

“...สร้างกลไกการมีส่วนร่วม พัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือ และออกแบบกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ...”

(สุวัฒน์ ทรงศรี, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

“...การพัฒนาบุคลากรให้ทำงานตรงกับความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง และผู้บริหารควรมีทักษะที่สามารถจัดบุคลากรให้ตรงกับเป้าหมายในการทำงาน และตระหนักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเพื่อให้งานราบรื่น...”

(พรรณวิภา บุญประเสริฐ, สัมภาษณ์, 15 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาทักษะการประสานความร่วมมือจำเป็นต้องสร้างแพลตฟอร์มการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม...”

(สัจญา สนทอง, สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2568)

“...เน้นการพัฒนาระบบพันธมิตรทางการศึกษา สร้างกลไกการแลกเปลี่ยนทรัพยากร และออกแบบโครงการความร่วมมือที่มีเป้าหมายชัดเจน...”

(มานะ ม่วงมีรส, สัมภาษณ์, 17 มกราคม 2568)

“...ผู้นำจะต้องใช้หลักการด้านกัลยาณมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีบุคลิกภาพที่ดี มีเทคนิคการพูดชักชวน เสนอแนะให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา วางตัวในการเป็นผู้นำโดยปราศจากอคติทำงานอย่างโปร่งใส...”

(ธิดารัตน์ ขาวดี, สัมภาษณ์, 21 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารยุคใหม่ควรพัฒนาระบบเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ และสร้างแนวปฏิบัติการมีส่วนร่วม และออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(จารุวรรณ ดวงพรหม, สัมภาษณ์, 23 มกราคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตาราง 48

ตาราง 48 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
ด้านการประสานความร่วมมือ

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพฑูริศ	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สวัสด์มน์ ทรงศิริ	พรพรรณวิภา บุญประเสริฐ	สัจญญา สมนทอง	มานะ ม่วงมีรส	ธิดารัตน์ ขาวดี		จารุวรรณ ดวงพรหม
1. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและ การขับเคลื่อนงานร่วมกัน / ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม / ใช้หลัก กัลยาณมิตร / สร้างแนว ปฏิบัติการมีส่วนร่วม	✓						✓	✓		✓	4
2. พัฒนาทักษะการสื่อสาร หลากหลายช่องทาง / สื่อสารกับ บุคลากรผ่านหลายช่องทาง / สร้างแพลตฟอร์มการสื่อสาร มีประสิทธิภาพ / พัฒนาระบบ เครือข่ายชุมชนการเรียนรู้	✓	✓					✓			✓	4
3. รับฟังความคิดเห็นและสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ / สร้าง ระบบการทำงานข้ามสายงาน / สร้างเครือข่ายความร่วมมือ / พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ / สร้างกลไกแลกเปลี่ยนทรัพยากร	✓			✓	✓		✓	✓			5

ตาราง 48 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ	ผู้เชี่ยวชาญ									ความถี่	
	ไวยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพเพิล	กิจฉัยย สารรัตน์	ลักขณากร ทรงถิ่น	สุวัฒน์ ทรงศรี	พรธเนศวิภา บุญประเสริฐ	สัณญาภรณ์ สอนทอง	มานะ มงมิ่งรส	ธิดารัตน์ ขาวดี		จากรุวรรณ ดวงพรหม
4. เน้นความสัมพันธ์กับชุมชนและ ผู้ประกอบการ / ระดมทรัพยากรเพื่อ พัฒนาสถานศึกษา	✓		✓								2
5. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล		✓									1
6. เปิดโอกาสและเข้าถึงโอกาส / จัดบุคลากรให้ตรงความสามารถ			✓			✓					2
7. พัฒนาตนเองด้านการสื่อสาร และบุคลิกภาพ / พัฒนาทักษะ การสื่อสารเชิงบวก / กำหนด ระบบการให้รางวัลและติดตามผล / ออกแบบกระบวนการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ / เทคนิคการพูด ชักชวนและให้กำลังใจ			✓	✓	✓				✓		4
8. สร้างกิจกรรมเสริมสร้างทีม / สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร / ออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้				✓		✓				✓	3
9. ทำงานโปร่งใสปราศจากอคติ									✓		1

จากตาราง 48 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการประสานความร่วมมือ มี 9 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนา โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้

3.1 การรับฟังความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผ่านระบบการทำงานหลากหลายสายงาน และมีรูปแบบในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการขับเคลื่อนงานร่วมกัน โดยใช้หลักกัลยาณมิตรและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ

3.3 การพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างแพลตฟอร์มการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.4 การพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ ผ่านการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก การกำหนดระบบให้รางวัล การติดตามผล และออกแบบกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3.5 การสร้างกิจกรรมเสริมสร้างทีมและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผ่านการออกแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

3.6 เน้นความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครอง โดยการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 การเปิดโอกาสและเข้าถึงโอกาส โดยการจัดบุคลากรให้ตรงตามความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

3.8 การสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ

3.9 การทำงานด้วยความโปร่งใสและปราศจากอคติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,295 คน จาก 199 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตามการจัดชั้นเรียนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (เล็ก กลาง และใหญ่ / ใหญ่พิเศษ) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 139 คน และครูผู้สอน จำนวน 997 คน รวม 1,275 คน จาก 139 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (เล็ก กลาง และใหญ่ / ใหญ่พิเศษ) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 900 คน รวม 1,020 คน จาก 60 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มจากตารางกำหนดขนาด Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 161 คน จาก 80 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 5 ด้าน

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตามแนวความคิดของไลเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82)

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's - Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยมีผลการทดลองใช้แบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.579 – 0.962 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994

แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.699 – 0.963 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

3.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

3.3 วิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ชูนำไปลงรหัส

3.4 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 การนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์และด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.2 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บริหารและด้านครู ด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) และด้านนักเรียน ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานงานวิชาการมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.1.2 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานงานวิชาการมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่ต่างกัน

2.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประเภทของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2.2 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

2.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านการประสานความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนเครือข่ายมีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนหลัก ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X) และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Y) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r_{XY} = .782$ )

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม (Y<sub>t</sub>) ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการประสานความร่วมมือ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .532 รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .487 ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .173 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 66.40 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 2.9788$  ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y'_t = 1.566 + .399 X_6 + .366 X_4 + .122 X_2$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Yt} = .487 Z_6 + .532 Z_4 + .173 Z_2$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีจำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านการประสานความร่วมมือ สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

#### 5.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

5.1.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร พัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอ

5.1.2 วางแผนใช้เทคโนโลยีเหมาะสม ครอบคลุมการพัฒนาโรงเรียน ครู และนักเรียน ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ พัฒนาระบบสนับสนุน และระบบการเรียนรู้ดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการยกระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร

5.1.3 การกระตุ้นและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการพัฒนาตนเอง จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการเรียนการสอน

## 5.2 ด้านความฉลาดทางอารมณ์

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ดังนี้

5.2.1 การฝึกควบคุมและจัดการอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการสังเกตปฏิกิริยา การบริหารอารมณ์ตนเอง การมีความมุ่งมั่น เหตุผล และสติในการปฏิบัติงาน

5.2.2 การสร้างแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวก ผ่านการใส่ใจ ความรู้สึกของบุคลากร การมองในแง่บวก และการใช้อารมณ์เป็นพลังขับเคลื่อนการทำงาน

5.2.3 การพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารเชิงบวก การเห็นอกเห็นใจ และการเข้าใจความแตกต่างทางอารมณ์

## 5.3 ด้านการประสานความร่วมมือ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการประสานความร่วมมือ ดังนี้

5.3.1 การรับฟังความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผ่านระบบการทำงานหลากหลายสายงาน และมีรูปแบบในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2 การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการขับเคลื่อนงานร่วมกัน โดยใช้หลักกัลยาณมิตรและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5.3.3 การพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างแพลตฟอร์มการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.3.4 การพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านหลากหลายช่องทาง เพื่อสร้างแพลตฟอร์มการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทั้งนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารในปัจจุบันมีความสามารถในการมองภาพอนาคตและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนได้ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายแผนงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า รวมถึงการที่ผู้บริหารเองก็ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับด้านอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประสานความร่วมมือ ความฉลาดทางอารมณ์ และความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองในทักษะที่จำเป็นสำหรับ



การบริหารสถานศึกษายุคใหม่อย่างรอบด้าน แม้อาจยังไม่ถึงระดับมากที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับที่น่าพอใจ นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัดยังมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองและแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัทธวรรณ วงษ์โพย (2566, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความเข้าใจในการใช้ดิจิทัล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วงศกร เพียรชนะ (2566, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านผู้บริหารและด้านครู ด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) และด้านนักเรียน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะด้านผู้บริหารและครูที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรหลักของโรงเรียนมีศักยภาพและความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านนักเรียนที่อยู่ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่ายังมีส่วนต่างๆที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เช่น ความเข้มแข็งทางด้านวิชาการและประเด็นแหล่งการเรียนรู้ภายในและภายนอกและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ต้องพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่โดยภาพรวมถือว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากร

และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พักตร์พีไล วงศ์ละ (2560, หน้า 86) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามรูปแบบชิปปี้โมเดล (Stufflebeam's CIPP Model) พบว่า ผลการประเมินโครงการโรงเรียนดีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่าทั้งผู้บริหาร ครู กรรมการ สถานศึกษาและนักเรียน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สิตานันท์ ศรีชมพล (2564, หน้า 45 – 61) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง แนวทางการ บริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบลสู่ความเป็นเลิศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพที่ต่างกัน แตกต่างกัน

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและ รายด้านทุกด้านพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานบริหารงานวิชาการมีความ คิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนผู้อื่น ๆ มีความคิดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและกลุ่มบริหารวิชาการ มีมุมมองที่กว้างกว่าเนื่องจากต้องรับผิดชอบงาน ในภาพรวมขององค์กร มองว่าในปัจจุบันผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้เข้ากับบริบทของสังคม ยุคใหม่ โลกสมัยใหม่ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น จึงมองว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำยุคใหม่

มากกว่ามุมมองของครูผู้สอน อีกทั้งยังมองว่าผู้บริหารมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมพัฒนา  
 ด้านการบริหารและภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ครูผู้สอนรับผิดชอบงานการจัดการ  
 เรียนการสอนที่ต้องรับรู้อัจฉริยภาพใหม่ๆ ใหม่ๆ รับรู้ว่าในปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ การ  
 บริหารงานต่าง ๆ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์  
 ของตนเอง ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีจุดอ่อนในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากการ  
 ที่บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสบการณ์และการรับรู้ด้านการบริหาร โดย  
 ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานบริหารวิชาการ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการ  
 บริหารจัดการโดยตรง จึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำยุคใหม่มากกว่า  
 ครูผู้สอนที่อาจมีขอบเขตการรับรู้จำกัดอยู่ในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับ  
 งานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิติโสตา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11  
 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ  
 งานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการ  
 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน  
 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
 พิมพ์ลาวัลย์ รัชชโคตร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
 หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพที่ต่างกัน พบว่า โดยรวม  
 และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไป  
 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ มีความ  
 คิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนผู้อื่น ๆ มีความคิดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า  
 ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ มีมุมมองที่กว้างกว่าเพราะต้อง

รับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนในภาพรวม อีกทั้งมีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุม  
อบรม และพัฒนาเกี่ยวกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลโดยตรงและไม่ได้เข้า  
คลุกคลีในส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นความ  
เป็นที่ความฉลาดทางอารมณ์หรือแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีสติปัญญา ความสามารถ  
แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ซึ่งสิ่งดังกล่าวครูผู้สอนทำหน้าที่จัดการเรียนการ  
สอนในห้องเรียนเป็นหลัก จึงอาจมองเห็นภาพรวมของประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำ  
ตำบลแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ความแตกต่างนี้  
สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะทำให้บุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียนสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ  
เป้าหมายและการดำเนินงานของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลให้บรรลุผลสำเร็จตาม  
ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิลาสัย รัชชโคตร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา  
เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า  
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพ  
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
ไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความ  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภท  
ของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

2.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาระถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า  
งานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน ที่อยู่ในประเภทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวม  
และรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม  
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ใน  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างของความคิดเห็น

ระหว่างผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งตามปกติโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะมีขนาดใหญ่กว่าโรงเรียนประถมศึกษา สามารถอธิบายได้จากบริบทและความซับซ้อนในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขอบข่ายงานที่แคบกว่า ทำให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรสามารถรับรู้และเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนกว่า ในขณะที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีภาระงานที่หลากหลายและซับซ้อนกว่า ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนี้ต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอนและความรอบรู้ในเนื้อหาที่มีความลุ่มลึกกว่าการสอนในระดับประถมศึกษาตลอดจน การดูแลนักเรียนที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน ทั้งมีความแตกต่างทางด้านพัฒนาทางเพศตามวัยของผู้เรียนที่มีความเปลี่ยนแปลงจากวัยเด็กสู่วัยรุ่นตอนต้น และการบริหารทรัพยากรที่มีจำกัด จึงอาจทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คัดโสภา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระหว่างผู้ที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถอธิบายได้จากความซับซ้อนของการบริหาร

จัดการที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขอบข่ายการบริหารจัดการที่กระชับและชัดเจนกว่า ทำให้การพัฒนาตามเกณฑ์โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลสามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว ในขณะที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาที่หลากหลายระดับ มีภาระงานที่ซับซ้อน และต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้ครอบคลุมทั้งระดับประถมและมัธยมศึกษา โดยเฉพาะด้านสิ่งอำนวยความสะดวกด้านคุณภาพของสภาพแวดล้อม และด้านความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีทักษะภาษาอย่างน้อย 2 ภาษา และใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเบื้องต้นได้ จึงอาจส่งผลให้การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิดโสดา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

2.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านการประสานความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่อยู่ในโรงเรียนเครือข่าย มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนหลัก ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจอธิบายได้จากลักษณะการทำงานและบทบาทที่แตกต่างกัน

เนื่องจากโรงเรียนเครือข่ายมีความจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับโรงเรียนหลักและหน่วยงานอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านทรัพยากร วิชาการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำด้านการประสานความร่วมมือมากกว่า ในขณะที่โรงเรียนหลักมีความพร้อมด้านทรัพยากรและศักยภาพในการบริหารจัดการสูงกว่า จึงอาจไม่จำเป็นต้องประสานความร่วมมือมากเท่าโรงเรียนเครือข่าย ส่วนด้านอื่น ๆ ที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะทั้งโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่ายต่างได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำตามนโยบายและมาตรฐานเดียวกัน จึงมีการรับรู้และความเข้าใจในภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน งานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ทำการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระกลุ่มคุณภาพโรงเรียนประจำตำบล ซึ่งแบ่งเป็นโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย ซึ่งการนำเสนองานวิจัยที่มีความใกล้เคียงกับการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการเปรียบเทียบตัวแปรขนาดโรงเรียน เพราะส่วนใหญ่โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จะเป็นโรงเรียนหลัก คือ โรงเรียนแกนนำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัชชาติ กาญจนกัณโห (2562, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การที่ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่าย สามารถอธิบายได้ว่าทั้งสองกลุ่มโรงเรียนได้รับการพัฒนาตามนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลภายใต้มาตรฐานและเป้าหมายเดียวกัน มีการกำกับติดตามและประเมินผลด้วยเกณฑ์เดียวกัน อีกทั้งยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนหลักและโรงเรียนเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนทั้งสองประเภทมีการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ มุงธิสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 บางส่วนที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประเภทของ โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความแตกต่างกัน”

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X) และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Y) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ ระดับสูง ( $r_{\text{hitung}} = .782$ ) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารยุคใหม่และประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยุคใหม่มักมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าและเปิดกว้าง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ นวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เมื่อผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ก็จะสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันภาวะผู้นำยุคใหม่มักเน้นการมีส่วนร่วมและการกระจาย อำนาจ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เมื่อทุก คนมีความรู้สึกพร้อมเป็นเจ้าของ ก็จะมีบทบาทการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การดำเนินงาน ของโรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยุคใหม่ยังให้ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาความรู้และทักษะ ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมถึงภาวะผู้นำยุคใหม่ยังเน้นการบริหารงานแบบมืออาชีพ มีการใช้ข้อมูลและหลักฐาน เชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผล



อย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง อีกทั้งผู้บริหารยุคใหม่มักมีทักษะในการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก ซึ่งช่วยระดมทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และภาวะผู้นำยุคใหม่มักให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีการส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะคุณลักษณะและการปฏิบัติของผู้บริหารยุคใหม่ล้วนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ชูศรีवास (2562, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงษ์ ภิรมย์มาก (2566, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ตัว คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการประสานความร่วมมือ ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ได้ร้อยละ 66.40 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 29788$  ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอน” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถเข้าใจและบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของทีมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจะสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องปรับตัวสู่การเรียนการสอนแบบออนไลน์ ส่วนด้านการประสานความร่วมมือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย การที่ตัวแปรทั้งสามด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลได้ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต้องอาศัยทักษะผู้นำที่หลากหลายและผสมผสานกัน ทั้งด้านการบริหารจัดการอารมณ์และความสัมพันธ์ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และทักษะการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงษ์ ภิรมย์มาก (2566, บทคัดย่อ) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร

จัดการทรัพยากรองค์การ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการจูงใจและพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างวัฒนธรรมขององค์การเป็นตัวอย่างการณ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ส่งผลได้ดีที่สุด ร้อยละ 66.80

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านประสานความร่วมมือ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.40 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้หรือจัดกิจกรรมในการประชุมประจำเดือนเพื่อพัฒนา ภาวะผู้นำในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำยุคใหม่ โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนผู้บริหาร และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนตนเอง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้บริหาร และด้านครู ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) และด้านนักเรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลอย่างเป็นระบบ โดยจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอ พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในส่วนของโรงเรียนควรนำผลการประเมินประสิทธิภาพมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียม ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย และในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน สร้างระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็ง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้โรงเรียนคุณภาพประจำตำบลเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนอย่างแท้จริง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 การพัฒนาแนวคิดการวิจัย ควรศึกษาและบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ซึ่งมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล
- 2.2 ควรมีการเลือกศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเฉพาะด้านที่สำคัญ เช่น ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี และด้านการสร้างเครือข่าย โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชกร ชันดีกรม, ชวนชม ชินะตั้งกูร และกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2565). ภาวะผู้นำ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*,  
7(6), 255 – 269.
- กนกพร โพธิมณี. (2562). *การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กนกอร สมปราษฎย์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพการศึกษา*. ขอนแก่น:  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กร ศิริโชควัฒนา. (2551). *E.Q.การบริหารอารมณ์อย่างฉลาด*. กรุงเทพฯ: ซีซีนิ  
อินเตอร์เนชั่นแนล.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (2567). *New Normal*.  
แหล่งที่มา <https://www.tosh.or.th/covid-19/index.php/new-normal>  
10 พฤษภาคม 2567.
- กระทรวงมหาดไทย. (2562). *การเตรียมพร้อมการดำเนินโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำ  
ตำบล* ที่ มธ 0816.3/ว793.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน  
โครงการ โครงการสานพลังประชารัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนา  
ผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2562). *โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=53628&>  
1 พฤษภาคม 2567.
- \_\_\_\_\_. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565)*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กษิติธร ภูภราดัย. (2559). *แนวคิดและความเป็นมาของความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึง  
สารสนเทศและความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการ  
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ.

- กัณฑ์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal วิทยาลัยพณิชยการปิ๊งพระพิฆณุโลก สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 388 – 401.
- กัลชญา ทองหัตถา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กิตติศักดิ์ บุญรังสี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกษม อุทยานิน. (2510). *การติดต่อประสานงานหลักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- ขจรวรรณ ภูขจร. (2564). *รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จตุพร สังขวรรณ. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิณณวัตร ปะโคพิง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. อุบลราชธานี: ศิริธรรม ออฟเซ็ท.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎานันท์ อ่ำเชียง, สุพรรณษา ครุสำแดง, ยุพดี อินทรจาด, ชนิตา ศรีโพธิ์ และฐานิศร์ ผองใส. (2564). ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal). *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 131 – 142.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐวดี พงศ์สิริ. (2560). *แนวโน้มนวัตกรรมพยากรณ์บุคคล*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.

- ธนพงษ์ ภิรมย์มาก. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธณชัชฌ์ พรหมแทนสุด. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 7(8), 440 - 456.
- ทศพร สิทธิโชติ. (2560). *อนาคตภาพการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืนในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2559 - 2568) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ. (2562). ภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารงานในองค์กร. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 16(2), 667 - 680.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นเรนทร์ฤทธิ ไตรภูมิพิทักษ์. (2564). บทบาทผู้นำท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(2), 41 - 48.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรณีศึกษาในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตีประจำตำบล* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



- นิติพัฒน์ เมฆขจร. (2557). *การแสดงผลหลักฐานความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของทอแรนซ์ ฉบับภาษาไทยและการรายงานผลการใช้แบบทดสอบในการให้คำปรึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตาชล บำรุงภักดี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นุช สัทธานัตถมงคล และอรรรพพล ธรรมโพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน Transformational leadership in globalization towards sustainable development. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 3(1), 167 – 182.
- เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุศรา ปุณฺธิบุรณ. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561). *การบริหารสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนาพานิช.
- ประยงค์ ศรีโตมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริญญาพร ขุนพรม. (2564). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา*.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะภรณ์ สุจริตตานันท์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานประกันคุณภาพการฝึกอบรมทางทหารกองบัญชาการกองทัพไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปิยะวรรณ ดิโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยนัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2563). *บทบาท “ผู้นำ” ยุคโควิด “ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร”*.  
เข้าถึงได้จาก <https://www.prachachat.net/sd-plus/sdplus-sustainability/news-523827> 12 พฤษภาคม 2567.
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ). (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารพุทธอาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BASJ)*. 7(1), 37.
- พระสรศักดิ์ งามัญญอุตม. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธพระราชทาน*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 11(2), 54 – 68.

- พักตร์พิไล วงศ์ละ. (2560). *ประเมินโครงการ โรงเรียนตีประจำตำบลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามรูปแบบชิปปี้โมเดล (Stufflebeam's CIPP Model)*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2553). *สาเหตุที่ทีมงานต้องล้มเหลว*. แหล่งที่มา [www.smednc.com/index](http://www.smednc.com/index).
- พิมพิลาลัย รัชชโคตร. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 1085 – 1018.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาณุพงษ์ คำภูษา. (2562). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล. (2562). *ประสิทธิผลขององค์การ*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 193 – 204.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2563). *รู้จัก “New Normal” ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. เข้าถึงได้จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/292126.html> 10 พฤษภาคม 2567.
- รดาการ ภูริพงษ์. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 35*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ราณี จินสุทธิ. (2564). *แนวทางการพัฒนาครูวิถีใหม่ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล*. *ครูสภา วิทยาจารย์*, 2(2), 16 – 31.

- ลักขณา สิริวัฒน์. (2564). ทักษะด้านดิจิทัล. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(3), 145 – 157.
- ลัทธวรรณ วงษ์โพย. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(38), 224 – 240.
- วงศกร เพ็ชรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรปรัชญ์ หลวงโย สันติ, บุรณะชาติ, โสภา อำนวยรัตน์ และน้ำฝน กันมา. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*. 16(2), 59 – 72.
- วรภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัชรวุฒิ ชื่อลัดดี. (2556). *จิตวิญญาณครูอมตะผ่านร่างอาจารย์ใหญ่ ศาสตร์อาจารย์เกียรติคุณ*. พันัส หันนาคินทร์. งานกิจการนิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วันเพ็ญ แก้วปาน. (2561). *ภาวะผู้นำ: หลักการและการประยุกต์ในการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2564). *New Normal ทางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิทยา เชียงกุล. (2546). *ศัพท์บริหารจัดการ (เอกสารพัฒนาความรู้สมาชิกชมรมพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย)*. ชัยนาท: สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2557). *การศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระชาติ กาญจนกันโท. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ และพระปลัดสถิต โปธิญาโณ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(2), 123 – 134.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีระเทพ พัดพรหม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). *การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพีช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์. (2564). บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิทยาการการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 257 – 266.

- คุญชัย บุญเสริม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนต่อความคิดสร้างสรรค์และความพึงพอใจในชั้นเรียน* วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สร้างคน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิณฉัตรซีร็อกเก็ตแอนด์เชอวีส.
- สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353 – 360.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *เทคนิคการประสานงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2558). *ปาฐกถาศาสตราจารย์เกษม อุทยานิน ครั้งที่ 2 “การวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อความเป็นธรรม”*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ พรรณภาพ. (2541). *หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สไบแพร สัปโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มืออบรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรครูทั่วประเทศโรงเรียนดีศรีตำบล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2562). *โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. สืบค้นได้จาก <https://www.obec.go.th/archives/50253> 3 พฤษภาคม 2567.
- \_\_\_\_\_. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2563 OBEC'S POLICY 2020*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2554). *สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/BX2u6> 1 พฤษภาคม 2567.
- สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว. (2564). *สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ*. 5 กุมภาพันธ์ 2564. สระแก้ว: สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระแก้ว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. อุดรธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิษฐ์ เขต 2. (2563). *แผนงานโครงการงบประมาณปี 2563*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(9), 159 - 173.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2562). *โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล*. สืบค้นได้จาก <https://shortur.osio/AOSsp> 1 พฤษภาคม 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. เข้าถึงได้จาก <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนดีประจำตำบล. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: กระทรวงศึกษาธิการ รายงานการวิจัยการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนดีประจำตำบล สร้างคน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิณฉัตรชรีอ็อกก์ แอนด์เซอวิส.

- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2562). *ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. อยุธยา: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- ลิตานันท์ ศรีชมพล. (2564). *แนวทางการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ชีระพีช และ วิชุดา จันทร์เวโรจน์. (2564). บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 257 – 266.
- สุชนา โกมลวานิช. (2560). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชาติ พันธุ์ก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุพัตรา ชันทอง. (2562). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. สารนิพนธ์ คช.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- หยาดทิพย์ ชีซอง. (2564). *ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุพล สนมศรี. (2565). *ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิชาติ มุงธิสาร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(6), 364 – 373.
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉรา นิยมภา. (2564). “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ*, 14(2), 178 – 195.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2567). *การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอกลักษณ์ พลศักดิ์, ชวนคิด มะเสนะ และไพวุฒิ ลังกา. (2564). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ไอรดา นรสาร. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Agranoff, Robert & Michael McGuire. (2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Andy Cook. (2020). *How to Facilitate Productive Team Coordination*. Retrieved from <https://tetra.com/article/team-coordination/>
- Beare & Bennis. (2016). "Creating an Excellent School" *New York: Routledge, Training & Development Journal*, 19(85), 107.
- Carlos Solorzano. (2018). Top Five Attributes You Need To Look For In Next Generation Leaders. Retrieved from <https://medium.com/@csolorzane/top-fiveattributes-you-need-to-look-for-in-next-generation-leaders1d2f37cfc637>.
- Clark Wilson. (2008). Introduction to Electronic Commerce in Canada. (Online). Abstract from: <https://www.cwilson.com>
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). *Executive E.Q.: Emotional Intelligence in Leadership and Organization*. New York: Grosset and Putnam.
- Daft, R. L. (2005). *The Leadership Experience* (3<sup>rd</sup> ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Dessler, G. S. (1986). *Organization theory: Integrating structure and behavior* (2<sup>ed</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall International.
- DuBrin, A. J. (2009). *Political Behavior in Organizations*. California: Sage.

- Francisco, C. D., & Nuqui, A. V. (2020). Emergence of a Situational Leadership during COVID-19 Pandemic Called New Normal Leadership. *Online Submission*, 4(10), 15 – 19.
- Goleman. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Grant, Crane. (2012). *Researchers See gene-therapy Grant Improving Vision*. Retrieved from <http://www.gainesville.com/article/20130724/ARTICLES/130729832>.
- Greenberg, C.J., & Baron, R.A. (2010). *Behavior in organizations* (9<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.
- Hirtz (2002). *Effective Leadership for Total Quality Management School*. University Missouri–Rolla.
- House, Robert. J. (1971). “A path goal theory of effectiveness”. *Administrative Science*.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (6<sup>th</sup> ed.). Boston: Mc Graw – Hill.
- Ingrid, P. (2001). *Going Global: Preparing Our Students for Interconnected World*. Dissertation Abstracts International. 9.
- Marylou Delgado Austria. (2022). Academic Leadership and Management Skills of Private School Administrators under New Normal Conditions. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED MULTIDISCIPLINARY STUDIES*, 2(9), 13 – 14.
- Mary Jane Z and other. (2022). School Administrators Leadership Styles in the New Normal. *World Journal on Education and Humanities Research*, 3(1), 81 – 92.
- Melchor L. Espiritu, Jr (2021). New Normal Leadership Competencies of School Heads and its Influence on their Decision-Making Style and Organizational Trust. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 5(11), 101 – 105.
- Northouse, P. G. (2012). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Redmond, P. (2018). *The 6 elements of successful collaboration*. Retrieved from <https://www.data3.com/knowledge-centre/blog/the-6-elements-of-successful-collaboration/>
- Robert Coe and Carol Taylor Fitz-Gibbon. (2006). School Effectiveness Research: criticisms and recommendations. *Oxford Review of Education*, 24(4), 421.
- Runchaoren, T. (2011). *Professional in Educational Management and Administration in Educational Revolution Period*. (9<sup>th</sup> ed). Bangkok: Khoawfang.
- Sternberg. (2011). *Creativity*. Cognitive Psychology (6 ed.). Cengage Learning.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success*. San Francisco: Jossey – Bass.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**  
**เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน**  
**คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ  
 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวศิริกัญญา ดรรครชุม ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3  
 อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
4. นายสังคม สุวรรณชาติรี ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ  
 ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ  
 อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 อุตรธานี เขต 3
5. นางสาวชวิศา คณะวาปี ครูชำนาญการพิเศษ  
 โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ  
 อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 อุตรธานี เขต 3

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา  
เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน  
คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุตรธานี เขต 3 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกิจฉิชัย สารรัตน์  
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
4. นางสาวลักขณากร ทรงถิ่น  
ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3  
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุตรธานี
5. นายสุวัฒน์ ทรงศรี  
ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุตรธานี เขต 3
6. นายสัญญา สนทอง  
ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปอพาน  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุตรธานี เขต 3



7. นายมานะ ม่วงมีรส  
ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3
8. นางสาวธิดารัตน์ ขาวดี  
ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านหนองกาโนนลิมา  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3
9. นางสาวจารุวรรณ ดวงพรหม  
ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3
10. นางพรรณวิภา บุญประเสริฐ  
ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓



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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีขวัญเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาจาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๘ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังคางสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตต์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาติให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตต์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่อนคำหวด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ เวชานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำนองให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ เวชานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงไพรวัลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๘๗๓

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

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงยางพรพิบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายทศวัตร์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ เวชานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๗

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายทศวัตร์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๗

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศิริกัญญา ตระครุขุม

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

ด้วย นายทศวัตต์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตต์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๗

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสังคม สุวรรณชาติ

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

ด้วย นายทศวัตร์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาดูตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๓๗

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชวีศา คณະวาปี

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

ด้วย นายทสวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณารวบรวมเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทสวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่มาก ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวีตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวีตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวีตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวีตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิจฉัย สารรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวีตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวีตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวลักขณากร ทรงถื่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายสุวัฒน์ ทรงศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวัต กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศกาพรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัต กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕



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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสัญญา สนทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวีตร กาโยตม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวีตร กาโยตม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายมานะ ม่วงมีรส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวัตต์ กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตต์ กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอดำเนินการขอเป็นวิทยฐานะเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวฉัตรรัตน์ ขาวดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวีตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอดำเนินการขอเป็นวิทยฐานะเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวีตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๘ ๗๕๗๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวจรรวรณ์ ดวงพรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๕

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

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพรรณวิภา บุญประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทศวัตร กาโยดม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผกาพรรณ วัฒนนาม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทศวัตร กาโยดม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๕๘๙ ๗๕๗๔

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3”

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
  2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
  3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3  
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ  
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ  
ต่อท่านแต่ทั้งนี้ และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ  
คำถามครั้งนี้

นายทศวัตร กาโยดม

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่าน โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความ ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1. สถานภาพ

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- หัวหน้างานบริหารวิชาการ
- ครูผู้สอน

## 2. ประเภทของโรงเรียน

- โรงเรียนประถมศึกษา
- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

## 3. กลุ่มโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

- โรงเรียนหลัก
- โรงเรียนเครือข่าย

**ตอนที่ 2**  
**ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**  
 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ **มาก**  
 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**  
 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ **น้อย**  
 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

**ตัวอย่าง**

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการมีวิสัยทัศน์</b>						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคใหม่	✓				

**จากตัวอย่างแสดงว่า**

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคใหม่ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการมีวิสัยทัศน์</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคใหม่					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่อยู่เสมอ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
<b>2. ด้านการประสานความร่วมมือ</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้มามีการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนร่วมกับบุคลากร เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการเพื่อให้บุคลากรร่วมมือในปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ					



ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2. ด้านการประสานความร่วมมือ</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์					
<b>3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดอย่างกว้างไกล คิดหลายทิศทาง และมีความคล่องในการคิด					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมีความละเอียดลออในการคิด สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งรอบตัว นำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกเหตุการณ์					
<b>4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเองในสิ่งที่ถูกต้อง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน มีความพร้อมที่จะยอมรับคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี และมองวิกฤตเป็นโอกาส					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างอารมณ์ให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความละเอียดอ่อนในเรื่องความแตกต่างทางอารมณ์ระหว่างบุคคล					
21	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของบุคคลอื่น					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่รู้จักมารยาททางสังคม และมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น					
<b>5. ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กลุ่มบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน					
<b>6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
28	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการลดการใช้ทรัพยากรที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับ **มากที่สุด**  
 4 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับ **มาก**  
 3 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับ **ปานกลาง**  
 2 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับ **น้อย**  
 1 หมายถึง ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

#### ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)	5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓				

#### จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
3	โรงเรียนมีบรรยากาศอบอุ่น มีความทันสมัย และเอื้อต่อการเรียนรู้					
4	โรงเรียนสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้					
5	โรงเรียนมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ					
6	โรงเรียนมีความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพให้กับนักเรียน					
7	โรงเรียนมีมาตรการระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนที่เหมาะสม					
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
<b>2. ด้านผู้บริหาร</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งสมรรถนะ และศักยภาพในการจัดการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
12	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนา					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2. ด้านผู้บริหาร</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหาร การจัดการสถานศึกษาที่หลากหลายและสอดคล้อง กับสถานการณ์					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดต่อคุณภาพนักเรียน					
<b>3. ด้านครู</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16	ครูมีสมรรถนะ คักยภาพ และความสามารถในการ บริหารจัดการชั้นเรียน					
17	ครูมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม ในการ บริหารจัดการเรียนการสอน					
18	ครูมีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพ มีความสามารถ ในการพัฒนาหลักสูตร					
19	ครูสามารถจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และมีการจัด การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือ Active Learning					
20	ครูมีความสามารถในการจัดหา ผลิต และใช้สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และพัฒนานวัตกรรม การศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
21	ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การสัมมนา ทางวิชาการ การศึกษาดูงาน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
22	ครูมีการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนผ่านระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น					
23	ครูมีการใช้กระบวนการ PLC เพื่อแก้ไขและพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4. ด้านนักเรียน</b>						
24	นักเรียนเข้าถึงการบริการและสวัสดิภาพทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม					
25	นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
26	นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์					
27	นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองเผชิญ					
28	นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกายเหมาะสมตามวัย					
29	นักเรียนมีการใช้ทักษะชีวิต และปฏิบัติตามค่านิยม 12 ประการ ได้ครบถ้วน					
30	นักเรียนมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้					
31	นักเรียนมีทักษะด้านภาษา อย่างน้อย 2 ภาษา และสามารถใช้อังกฤษในการสื่อสารเบื้องต้นได้					
32	นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต					
33	นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ตาราง 49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3  
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการมีวิสัยทัศน์</b>								
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุคใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้น ความสำเร็จของงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>2. ด้านการประสานความร่วมมือ</b>								
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้มีการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนร่วมกับบุคลากร เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการเพื่อให้บุคลากรร่วมมือในปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการลดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดความขัดแย้งในการทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</b>								
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดอย่างกว้างไกลคิดหลายทิศทาง และมีความคล่องในการคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการคิด มีความคิดที่หลุดออกจากกรอบเดิม ๆ และมีความละเอียดลออในการคิด สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงสิ่งรอบตัว นำความรู้เดิมมาคิดดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ในทุกเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4. ดานความฉลาดทางอารมณ์</b>								
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเองในสิ่งที่ถูกต้อง รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน มีความพร้อมที่จะยอมรับคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่ดี และมองวิกฤตเป็นโอกาส	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง อารมณ์ให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ละเอียดอ่อนในเรื่องความแตกต่างทาง อารมณ์ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถ ในการรับรู้ ถึงความต้องการของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการ เป็นผู้ที่รู้จักมารยาททางสังคม และมีการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>5. ดานความสามารถในการพัฒนา ทีมงาน</b>								
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือ สมาชิกผู้ร่วมทีมปฏิบัติงานในทางบรรล เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม ให้กลุ่มบุคลากรทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ก่อให้เกิด บรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</b>								
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการลดการใช้ทรัพยากรที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างคุ้มค่า เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ใช้เทคโนโลยีและ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีความสอดคล้องทั้ง 32 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

ตาราง 50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน)</b>								
1.1 โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก มีคุณภาพด้านสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2 โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3 โรงเรียนมีบรรยากาศอบอุ่น มีความ ทันสมัย และเอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4 โรงเรียนสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5 โรงเรียนมีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6 โรงเรียนมีความพร้อมในการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพให้กับ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.7 โรงเรียนมีมาตรการระบบป้องกันและ รักษาความปลอดภัยในโรงเรียนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1.8 โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>2. ดานผู้บริหาร</b>								
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการจัดการบริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการบริหารการจัดการสถานศึกษาที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านครู</b>								
3.1 ครูมีสมรรถนะ คักยภาพ และ ความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2 ครูมีความคิดสร้างสรรค์ สร้าง นวัตกรรมในการบริหารจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3 ครูมีจรรยาบรรณ มีทักษะวิชาชีพ มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4 ครูสามารถจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ หรือ Active Learning	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5 ครูมีความสามารถในการจัดหา ผลิต และใช้สื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ พัฒนานวัตกรรมการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6 ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3.7 ครูมีการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียน ผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การ เยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.8 ครูมีการใช้กระบวนการ PLC เพื่อแก้ไข และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ ประจำตำบล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
<b>4. ดานนักเรียน</b>								
4.1 นักเรียนเข้าใจการบริการและสวัสดิภาพ ทางการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2 นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี สติปัญญา สามารถแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3 นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความ ฉลาดทางด้านอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4 นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี ความคิดเชิงบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองเผชิญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5 นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย เหมาะสมตามวัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6 นักเรียนมีการใช้ทักษะชีวิต และปฏิบัติ ตามค่านิยม 12 ประการ ได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7 นักเรียนมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.8 นักเรียนมีทักษะด้านภาษา อย่างน้อย 2 ภาษา และสามารถใช้อังกฤษในการ สื่อสารเบื้องต้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.9 นักเรียนแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.10 นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 50 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ  
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี  
เขต 3 ด้านประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล มีความสอดคล้องทั้ง 33 ข้อ มีค่า  
IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
<b>1. ด้านการมีวิสัยทัศน์</b> ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .884 - .922 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .978	1	.915
	2	.910
	3	.922
	4	.897
	5	.884
	6	.913
<b>2. ด้านการประสานความร่วมมือ</b> ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .576 - .902 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .949	7	.902
	8	.867
	9	.856
	10	.579
	11	.898
<b>3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</b> ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .900 - .943 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .976	12	.901
	13	.918
	14	.900
	15	.943
<b>4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์</b> ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .906 - .962 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .985	16	.920
	17	.922
	18	.962
	19	.924
	20	.906
	21	.912
	22	.950

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
<b>5. ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน</b>	23	.935
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .875 - .935	24	.926
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .979	25	.930
	26	.875
	27	.917
<b>6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</b>	28	.835
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .835 - .910	29	.899
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .979	30	.893
	31	.910
	32	.897
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .579 - .962 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ เท่ากับ .994		

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .579 - .962 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ เท่ากับ .994 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .884 - .922 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .978
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .579 - .902 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .949
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .900 - .943 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .979
4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .906 - .962 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .585
5. ด้านความสามารถในการพัฒนาทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .875 - .935 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .979
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .835 - .910 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .971

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .773 - .872 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .959	1	.809
	2	.809
	3	.830
	4	.872
	5	.773
	6	.835
	7	.835
	8	.807
2. ด้านผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .881 - .963 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .978	9	.881
	10	.910
	11	.859
	12	.915
	13	.963
	14	.874
	15	.899
3. ด้านครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .828 - .934 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .973	16	.853
	17	.889
	18	.934
	19	.905
	20	.862
	21	.859
	22	.828
	23	.857

ตาราง 52 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
<b>4. ด้านนักเรียน</b>	24	.670
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .699 - .859	25	.859
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .956	26	.842
	27	.855
	28	.755
	29	.818
	30	.807
	31	.699
	32	.817
	33	.799
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .699 - .963 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เท่ากับ .988		

จากตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .699 - .963 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล เท่ากับ .988 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงเรียน) ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .773 - .872 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .959
2. ด้านผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .881 - .963 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .978
3. ด้านครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .828 - .934 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .973
4. ด้านนักเรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .699 - .859 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .956

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Vision	321	4.5088	.66053
Coordinate	321	4.4424	.72453
Criative	321	4.3481	.75033
Emotion	321	4.4424	.74702
Team	321	4.5140	.71525
Techno	321	4.4978	.62672
Leadership	321	4.4589	.65388
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Co1	321	4.3832	.80209
Co2	321	4.5514	.73187
Co3	321	4.4735	.78267
Co4	321	4.3769	.82800
Co5	321	4.4268	.85244
Coordinate	321	4.4424	.72453
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Cri1	321	4.3676	.74713
Cri2	321	4.3551	.79748
Cri3	321	4.3146	.89307
Cri4	321	4.3551	.81684
Criative	321	4.3481	.75033
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Emo1	321	4.4860	.83327
Emo2	321	4.4922	.79102
Emo3	321	4.4330	.78424
Emo4	321	4.3925	.84510
Emo5	321	4.3707	.84942
Emo6	321	4.3583	.82120
Emo7	321	4.5639	.70476
Emotion	321	4.4424	.74702
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Te1	321	4.5078	.74630
Te2	321	4.5826	.74595
Te3	321	4.4860	.77093
Te4	321	4.4829	.78692
Te5	321	4.5109	.76692
Team	321	4.5140	.71525
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Tech1	321	4.5016	.68977
Tech2	321	4.4268	.71705
Tech3	321	4.4424	.69638
Tech4	321	4.5576	.68279
Tech5	321	4.5607	.68708
Techno	321	4.4978	.62672
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Structure	321	4.4073	.56706
Admin	321	4.5438	.60672
Teaching	321	4.5113	.52813
Student	321	4.3240	.56636
Efficiency	321	4.4466	.51411
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Stru1	321	4.1059	.76321
Stru2	321	4.2679	.65422
Stru3	321	4.3769	.66940
Stru4	321	4.5421	.63660
Stru5	321	4.3707	.73076
Stru6	321	4.4393	.72255
Stru7	321	4.4798	.65220
Stru8	321	4.6760	.60287
Structure	321	4.4073	.56706
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Ad1	321	4.6137	.64735
Ad2	321	4.5296	.70260
Ad3	321	4.4704	.68913
Ad4	321	4.5296	.69814
Ad5	321	4.5981	.64021
Ad6	321	4.5078	.72074
Ad7	321	4.5576	.64514
Admin	321	4.5438	.60672
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Teach1	321	4.4237	.63339
Teach2	321	4.3458	.62903
Teach3	321	4.6044	.61429
Teach4	321	4.4642	.62709
Teach5	321	4.4143	.63712
Teach6	321	4.6449	.59559
Teach7	321	4.6667	.58984
Teach8	321	4.5265	.66150
Teaching	321	4.5113	.52813
Valid N (listwise)	321		

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
Stu1	321	4.5140	.64756
Stu2	321	4.2773	.71660
Stu3	321	4.3022	.66541
Stu4	321	4.3302	.64468
Stu5	321	4.5140	.64272
Stu6	321	4.4330	.66804
Stu7	321	4.2648	.74266
Stu8	321	3.7664	1.03904
Stu9	321	4.4050	.69226
Stu10	321	4.4330	.63445
Student	321	4.3240	.56636
Valid N (listwise)	321		

## Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Vision	Adminis	80	4.7250	.38255	.04277	4.6399	4.8101	3.83	5.00
	Head	80	4.7188	.34839	.03895	4.6412	4.7963	4.00	5.00
	Teacher	161	4.2971	.80616	.06353	4.1716	4.4226	1.83	5.00
	Total	321	4.5088	.66053	.03687	4.4363	4.5814	1.83	5.00
Coordinate	Adminis	80	4.7675	.36484	.04079	4.6863	4.8487	4.00	5.00
	Head	80	4.5900	.38831	.04341	4.5036	4.6764	3.60	5.00
	Teacher	161	4.2075	.88907	.07007	4.0691	4.3458	1.00	5.00
	Total	321	4.4424	.72453	.04044	4.3628	4.5219	1.00	5.00
Criative	Adminis	80	4.5812	.44611	.04988	4.4820	4.6805	3.50	5.00
	Head	80	4.5812	.44255	.04948	4.4828	4.6797	3.25	5.00
	Teacher	161	4.1165	.90702	.07148	3.9753	4.2576	1.25	5.00
	Total	321	4.3481	.75033	.04188	4.2657	4.4305	1.25	5.00
Emotion	Adminis	80	4.7643	.35803	.04003	4.6846	4.8440	3.71	5.00
	Head	80	4.6500	.48957	.05474	4.5411	4.7589	3.57	5.00
	Teacher	161	4.1792	.88961	.07011	4.0408	4.3177	1.00	5.00
	Total	321	4.4424	.74702	.04169	4.3603	4.5244	1.00	5.00
Team	Adminis	80	4.8400	.32359	.03618	4.7680	4.9120	4.00	5.00
	Head	80	4.6675	.43159	.04825	4.5715	4.7635	3.40	5.00
	Teacher	161	4.2758	.87033	.06859	4.1403	4.4112	1.00	5.00
	Total	321	4.5140	.71525	.03992	4.4355	4.5926	1.00	5.00
Techno	Adminis	80	4.6500	.46389	.05186	4.5468	4.7532	3.20	5.00
	Head	80	4.7350	.36391	.04069	4.6540	4.8160	4.00	5.00
	Teacher	161	4.3043	.73249	.05773	4.1903	4.4184	2.00	5.00
	Total	321	4.4978	.62672	.03498	4.4290	4.5666	2.00	5.00
Leadership	Adminis	80	4.7213	.33952	.03796	4.6458	4.7969	3.84	5.00
	Head	80	4.6571	.35985	.04023	4.5770	4.7372	3.64	5.00
	Teacher	161	4.2301	.79214	.06243	4.1068	4.3534	1.55	5.00
	Total	321	4.4589	.65388	.03650	4.3871	4.5307	1.55	5.00

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vision	Between Groups	14.481	2	7.241	18.400	.000
	Within Groups	125.133	318	.393		
	Total	139.614	320			
Coordinate	Between Groups	19.085	2	9.543	20.380	.000
	Within Groups	148.899	318	.468		
	Total	167.984	320			
Criative	Between Groups	17.336	2	8.668	16.929	.000
	Within Groups	162.823	318	.512		
	Total	180.159	320			
Emotion	Between Groups	22.887	2	11.443	23.374	.000
	Within Groups	155.685	318	.490		
	Total	178.572	320			
Team	Between Groups	19.524	2	9.762	21.530	.000
	Within Groups	144.183	318	.453		
	Total	163.707	320			
Techno	Between Groups	12.380	2	6.190	17.371	.000
	Within Groups	113.309	318	.356		
	Total	125.688	320			
Leadership	Between Groups	17.083	2	8.542	22.685	.000
	Within Groups	119.735	318	.377		
	Total	136.818	320			

## Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Vision	Adminis	80	4.7250	.38255	.04277	4.6399	4.8101	3.83	5.00
	Head	80	4.7188	.34839	.03895	4.6412	4.7963	4.00	5.00
	Teacher	161	4.2971	.80616	.06353	4.1716	4.4226	1.83	5.00
	Total	321	4.5088	.66053	.03687	4.4363	4.5814	1.83	5.00
Coordinate	Adminis	80	4.7675	.36484	.04079	4.6863	4.8487	4.00	5.00
	Head	80	4.5900	.38831	.04341	4.5036	4.6764	3.60	5.00
	Teacher	161	4.2075	.88907	.07007	4.0691	4.3458	1.00	5.00
	Total	321	4.4424	.72453	.04044	4.3628	4.5219	1.00	5.00
Criative	Adminis	80	4.5812	.44611	.04988	4.4820	4.6805	3.50	5.00
	Head	80	4.5812	.44255	.04948	4.4828	4.6797	3.25	5.00
	Teacher	161	4.1165	.90702	.07148	3.9753	4.2576	1.25	5.00
	Total	321	4.3481	.75033	.04188	4.2657	4.4305	1.25	5.00
Emotion	Adminis	80	4.7643	.35803	.04003	4.6846	4.8440	3.71	5.00
	Head	80	4.6500	.48957	.05474	4.5411	4.7589	3.57	5.00
	Teacher	161	4.1792	.88961	.07011	4.0408	4.3177	1.00	5.00
	Total	321	4.4424	.74702	.04169	4.3603	4.5244	1.00	5.00
Team	Adminis	80	4.8400	.32359	.03618	4.7680	4.9120	4.00	5.00
	Head	80	4.6675	.43159	.04825	4.5715	4.7635	3.40	5.00
	Teacher	161	4.2758	.87033	.06859	4.1403	4.4112	1.00	5.00
	Total	321	4.5140	.71525	.03992	4.4355	4.5926	1.00	5.00
Techno	Adminis	80	4.6500	.46389	.05186	4.5468	4.7532	3.20	5.00
	Head	80	4.7350	.36391	.04069	4.6540	4.8160	4.00	5.00
	Teacher	161	4.3043	.73249	.05773	4.1903	4.4184	2.00	5.00
	Total	321	4.4978	.62672	.03498	4.4290	4.5666	2.00	5.00
Leadership	Adminis	80	4.7213	.33952	.03796	4.6458	4.7969	3.84	5.00
	Head	80	4.6571	.35985	.04023	4.5770	4.7372	3.64	5.00
	Teacher	161	4.2301	.79214	.06243	4.1068	4.3534	1.55	5.00
	Total	321	4.4589	.65388	.03650	4.3871	4.5307	1.55	5.00

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Vision	Between Groups	14.481	2	7.241	18.400	.000
	Within Groups	125.133	318	.393		
	Total	139.614	320			
Coordinate	Between Groups	19.085	2	9.543	20.380	.000
	Within Groups	148.899	318	.468		
	Total	167.984	320			
Criative	Between Groups	17.336	2	8.668	16.929	.000
	Within Groups	162.823	318	.512		
	Total	180.159	320			
Emotion	Between Groups	22.887	2	11.443	23.374	.000
	Within Groups	155.685	318	.490		
	Total	178.572	320			
Team	Between Groups	19.524	2	9.762	21.530	.000
	Within Groups	144.183	318	.453		
	Total	163.707	320			
Techno	Between Groups	12.380	2	6.190	17.371	.000
	Within Groups	113.309	318	.356		
	Total	125.688	320			
Leadership	Between Groups	17.083	2	8.542	22.685	.000
	Within Groups	119.735	318	.377		
	Total	136.818	320			

## Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Status	(J) Status	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Vision	Adminis	Head	.00625	.09918	.998	-.2377	.2502	
		Teacher	.42790*	.08581	.000	.2169	.6389	
	Head	Adminis	-.00625	.09918	.998	-.2502	.2377	
		Teacher	.42165*	.08581	.000	.2106	.6327	
	Teacher	Adminis	-.42790*	.08581	.000	-.6389	-.2169	
		Head	-.42165*	.08581	.000	-.6327	-.2106	
	Coordinate	Adminis	Head	.17750	.10819	.262	-.0886	.4436
			Teacher	.56005*	.09360	.000	.3299	.7902
Head		Adminis	-.17750	.10819	.262	-.4436	.0886	
		Teacher	.38255*	.09360	.000	.1524	.6127	
Teacher		Adminis	-.56005*	.09360	.000	-.7902	-.3299	
		Head	-.38255*	.09360	.000	-.6127	-.1524	
Criative		Adminis	Head	.00000	.11314	1.000	-.2782	.2782
			Teacher	.46479*	.09788	.000	.2241	.7055
	Head	Adminis	.00000	.11314	1.000	-.2782	.2782	
		Teacher	.46479*	.09788	.000	.2241	.7055	
	Teacher	Adminis	-.46479*	.09788	.000	-.7055	-.2241	
		Head	-.46479*	.09788	.000	-.7055	-.2241	
	Emotion	Adminis	Head	.11429	.11063	.587	-.1578	.3864
			Teacher	.58505*	.09571	.000	.3497	.8204
Head		Adminis	-.11429	.11063	.587	-.3864	.1578	
		Teacher	.47076*	.09571	.000	.2354	.7061	
Teacher		Adminis	-.58505*	.09571	.000	-.8204	-.3497	
		Head	-.47076*	.09571	.000	-.7061	-.2354	
Team		Adminis	Head	.17250	.10647	.271	-.0893	.4343
			Teacher	.56422*	.09211	.000	.3377	.7907
	Head	Adminis	-.17250	.10647	.271	-.4343	.0893	
		Teacher	.39172*	.09211	.000	.1652	.6182	
	Teacher	Adminis	-.56422*	.09211	.000	-.7907	-.3377	
		Head	-.39172*	.09211	.000	-.6182	-.1652	
	Techno	Adminis	Head	-.08500	.09438	.667	-.3171	.1471
			Teacher	.34565*	.08165	.000	.1448	.5465
Head		Adminis	.08500	.09438	.667	-.1471	.3171	
		Teacher	.43065*	.08165	.000	.2298	.6315	
Teacher		Adminis	-.34565*	.08165	.000	-.5465	-.1448	
		Head	-.43065*	.08165	.000	-.6315	-.2298	
Leadership		Adminis	Head	.06426	.09702	.803	-.1744	.3029
			Teacher	.49128*	.08394	.000	.2849	.6977
	Head	Adminis	-.06426	.09702	.803	-.3029	.1744	
		Teacher	.42702*	.08394	.000	.2206	.6334	
	Teacher	Adminis	-.49128*	.08394	.000	-.6977	-.2849	
		Head	-.42702*	.08394	.000	-.6334	-.2206	

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

## Group Statistics

	School Division	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vision	Elementary	215	4.6364	.62961	.04294
	Extended	106	4.2500	.64867	.06300
Coordinate	Elementary	215	4.6047	.63730	.04346
	Extended	106	4.1132	.78024	.07578
Criative	Elementary	215	4.4884	.71522	.04878
	Extended	106	4.0637	.74247	.07212
Emotion	Elementary	215	4.5967	.72681	.04957
	Extended	106	4.1294	.69021	.06704
Team	Elementary	215	4.6540	.70437	.04804
	Extended	106	4.2302	.65308	.06343
Techno	Elementary	215	4.6409	.57859	.03946
	Extended	106	4.2075	.62270	.06048
Leadership	Elementary	215	4.6035	.62978	.04295
	Extended	106	4.1657	.60419	.05868

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Vision	Equal variances assumed	2.983	.085	5.120	319	.000	.38643	.07547	.23794	.53492
	Equal variances not assumed			5.068	203.638	.000	.38643	.07624	.23610	.53676
Coordinate	Equal variances assumed	6.977	.009	6.022	319	.000	.49144	.08161	.33088	.65200
	Equal variances not assumed			5.625	176.086	.000	.49144	.08736	.31903	.66386
Criative	Equal variances assumed	.320	.572	4.941	319	.000	.42469	.08596	.25557	.59382
	Equal variances not assumed			4.878	202.279	.000	.42469	.08706	.25303	.59636
Emotion	Equal variances assumed	1.869	.173	5.507	319	.000	.46730	.08485	.30035	.63424
	Equal variances not assumed			5.605	219.063	.000	.46730	.08337	.30298	.63162
Team	Equal variances assumed	3.064	.081	5.191	319	.000	.42376	.08164	.26314	.58439
	Equal variances not assumed			5.326	223.849	.000	.42376	.07957	.26696	.58057
Techno	Equal variances assumed	4.582	.033	6.153	319	.000	.43338	.07043	.29481	.57196
	Equal variances not assumed			6.001	195.988	.000	.43338	.07222	.29096	.57580
Leadership	Equal variances assumed	2.781	.096	5.936	319	.000	.43784	.07376	.29272	.58295
	Equal variances not assumed			6.021	217.059	.000	.43784	.07272	.29450	.58117

Go to Settings to activate Windows



## Group Statistics

	School Network	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Vision	Primary	116	4.4540	.68369	.06348
	Secondary	205	4.5398	.64669	.04517
Coordinate	Primary	116	4.3000	.79455	.07377
	Secondary	205	4.5229	.67046	.04683
Criative	Primary	116	4.2543	.78504	.07289
	Secondary	205	4.4012	.72655	.05074
Emotion	Primary	116	4.3707	.71837	.06670
	Secondary	205	4.4829	.76149	.05318
Team	Primary	116	4.4724	.65163	.06050
	Secondary	205	4.5376	.74938	.05234
Techno	Primary	116	4.4362	.63333	.05880
	Secondary	205	4.5327	.62179	.04343
Leadership	Primary	116	4.3813	.64104	.05952
	Secondary	205	4.5029	.65853	.04599

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Vision	Equal variances assumed	3.027	.083	-1.119	319	.264	-.08581	.07671	-.23674	.06511
	Equal variances not assumed			-1.101	227.976	.272	-.08581	.07791	-.23933	.06770
Coordinate	Equal variances assumed	6.492	.011	-2.674	319	.008	-.22293	.08338	-.38698	-.05888
	Equal variances not assumed			-2.551	207.363	.011	-.22293	.08738	-.39519	-.05066
Criative	Equal variances assumed	2.608	.107	-1.690	319	.092	-.14691	.08692	-.31793	.02411
	Equal variances not assumed			-1.654	223.848	.100	-.14691	.08881	-.32193	.02811
Emotion	Equal variances assumed	1.333	.249	-1.295	319	.196	-.11224	.08670	-.28281	.05834
	Equal variances not assumed			-1.316	250.616	.189	-.11224	.08531	-.28025	.05577
Team	Equal variances assumed	.219	.640	-.783	319	.434	-.06515	.08315	-.22874	.09845
	Equal variances not assumed			-.814	267.176	.416	-.06515	.08000	-.22266	.09236
Techno	Equal variances assumed	2.100	.148	-1.327	319	.186	-.09648	.07273	-.23956	.04661
	Equal variances not assumed			-1.320	235.211	.188	-.09648	.07310	-.24049	.04754
Leadership	Equal variances assumed	2.258	.134	-1.604	319	.110	-.12159	.07578	-.27089	.02751
	Equal variances not assumed			-1.616	244.254	.107	-.12159	.07522	-.26976	.02658

## Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Structure	Adminis	80	4.5141	.45397	.05076	4.4130	4.6151	3.75	5.00
	Head	80	4.5469	.37388	.04180	4.4637	4.6301	3.75	5.00
	Teacher	161	4.2849	.66471	.05239	4.1815	4.3884	1.62	5.00
	Total	321	4.4073	.56706	.03165	4.3451	4.4696	1.62	5.00
Admin	Adminis	80	4.7911	.38167	.04267	4.7061	4.8760	3.71	5.00
	Head	80	4.7411	.37287	.04169	4.6581	4.8240	4.00	5.00
	Teacher	161	4.3230	.70467	.05554	4.2133	4.4327	2.00	5.00
	Total	321	4.5438	.60672	.03386	4.4772	4.6105	2.00	5.00
Teaching	Adminis	80	4.5984	.46927	.05247	4.4940	4.7029	3.38	5.00
	Head	80	4.6078	.41278	.04615	4.5160	4.6997	3.88	5.00
	Teacher	161	4.4200	.59005	.04650	4.3282	4.5119	1.50	5.00
	Total	321	4.5113	.52813	.02948	4.4533	4.5693	1.50	5.00
Student	Adminis	80	4.4250	.48977	.05476	4.3160	4.5340	3.60	5.00
	Head	80	4.4438	.39549	.04422	4.3557	4.5318	3.70	5.00
	Teacher	161	4.2143	.64922	.05117	4.1132	4.3153	1.60	5.00
	Total	321	4.3240	.56636	.03161	4.2618	4.3862	1.60	5.00
Efficiency	Adminis	80	4.5821	.40323	.04508	4.4924	4.6719	3.67	5.00
	Head	80	4.5849	.33644	.03761	4.5100	4.6597	3.97	5.00
	Teacher	161	4.3106	.59589	.04696	4.2178	4.4033	1.68	5.00
	Total	321	4.4466	.51411	.02870	4.3902	4.5031	1.68	5.00

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Structure	Between Groups	4.881	2	2.440	7.918	.000
	Within Groups	98.018	318	.308		
	Total	102.899	320			
Admin	Between Groups	15.855	2	7.928	24.730	.000
	Within Groups	101.941	318	.321		
	Total	117.796	320			
Teaching	Between Groups	2.694	2	1.347	4.948	.008
	Within Groups	86.562	318	.272		
	Total	89.256	320			
Student	Between Groups	3.901	2	1.951	6.282	.002
	Within Groups	98.744	318	.311		
	Total	102.645	320			
Efficiency	Between Groups	5.979	2	2.990	12.095	.000
	Within Groups	78.601	318	.247		
	Total	84.580	320			

## Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Status	(J) Status	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Structure	Adminis	Head	-.03281	.08778	.933	-.2487	.1831
		Teacher	.22912 <sup>*</sup>	.07594	.011	.0424	.4159
	Head	Adminis	.03281	.08778	.933	-.1831	.2487
		Teacher	.26194 <sup>*</sup>	.07594	.003	.0752	.4487
Teacher	Adminis	-.22912 <sup>*</sup>	.07594	.011	-.4159	-.0424	
	Head	-.26194 <sup>*</sup>	.07594	.003	-.4487	-.0752	
Admin	Adminis	Head	.05000	.08952	.856	-.1702	.2702
		Teacher	.46809 <sup>*</sup>	.07745	.000	.2776	.6586
	Head	Adminis	-.05000	.08952	.856	-.2702	.1702
		Teacher	.41809 <sup>*</sup>	.07745	.000	.2276	.6086
Teacher	Adminis	-.46809 <sup>*</sup>	.07745	.000	-.6586	-.2776	
	Head	-.41809 <sup>*</sup>	.07745	.000	-.6086	-.2276	
Teaching	Adminis	Head	-.00937	.08249	.994	-.2123	.1935
		Teacher	.17841 <sup>*</sup>	.07137	.045	.0029	.3539
	Head	Adminis	.00937	.08249	.994	-.1935	.2123
		Teacher	.18778 <sup>*</sup>	.07137	.033	.0123	.3633
Teacher	Adminis	-.17841 <sup>*</sup>	.07137	.045	-.3539	-.0029	
	Head	-.18778 <sup>*</sup>	.07137	.033	-.3633	-.0123	
Student	Adminis	Head	-.01875	.08811	.978	-.2354	.1979
		Teacher	.21071 <sup>*</sup>	.07622	.023	.0233	.3982
	Head	Adminis	.01875	.08811	.978	-.1979	.2354
		Teacher	.22946 <sup>*</sup>	.07622	.011	.0420	.4169
Teacher	Adminis	-.21071 <sup>*</sup>	.07622	.023	-.3982	-.0233	
	Head	-.22946 <sup>*</sup>	.07622	.011	-.4169	-.0420	
Efficiency	Adminis	Head	-.00273	.07861	.999	-.1961	.1906
		Teacher	.27158 <sup>*</sup>	.06801	.000	.1043	.4388
	Head	Adminis	.00273	.07861	.999	-.1906	.1961
		Teacher	.27432 <sup>*</sup>	.06801	.000	.1071	.4416
Teacher	Adminis	-.27158 <sup>*</sup>	.06801	.000	-.4388	-.1043	
	Head	-.27432 <sup>*</sup>	.06801	.000	-.4416	-.1071	

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

## Group Statistics

	Schooldivision	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Structure	Elementary	215	4.5169	.52764	.03599
	Extended	106	4.1851	.58152	.05648
Admin	Elementary	215	4.6578	.60273	.04111
	Extended	106	4.3127	.54856	.05328
Teaching	Elementary	215	4.6012	.50285	.03429
	Extended	106	4.3290	.53350	.05182
Student	Elementary	215	4.4167	.54704	.03731
	Extended	106	4.1358	.56064	.05445
Efficiency	Elementary	215	4.5481	.48428	.03303
	Extended	106	4.2407	.51344	.04987

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Structure	Equal variances assumed	1.294	.256	5.119	319	.000	.33172	.06480	.20424	.45920
	Equal variances not assumed			4.953	192.017	.000	.33172	.06697	.19963	.46381
Admin	Equal variances assumed	.315	.575	4.967	319	.000	.34514	.06948	.20844	.48184
	Equal variances not assumed			5.129	227.624	.000	.34514	.06729	.21254	.47774
Teaching	Equal variances assumed	3.105	.079	4.469	319	.000	.27215	.06090	.15234	.39197
	Equal variances not assumed			4.380	198.446	.000	.27215	.06214	.14962	.39469
Student	Equal variances assumed	.003	.958	4.291	319	.000	.28090	.06546	.15211	.40968
	Equal variances not assumed			4.255	204.588	.000	.28090	.06601	.15075	.41104
Efficiency	Equal variances assumed	1.150	.284	5.244	319	.000	.30748	.05864	.19211	.42284
	Equal variances not assumed			5.140	198.565	.000	.30748	.05981	.18952	.42543

## Group Statistics

	School Network	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Structure	Primary	116	4.4095	.53482	.04966
	Secondary	205	4.4061	.58580	.04091
Admin	Primary	116	4.4754	.55337	.05138
	Secondary	205	4.5826	.63296	.04421
Teaching	Primary	116	4.5216	.48658	.04518
	Secondary	205	4.5055	.55133	.03851
Student	Primary	116	4.2983	.52535	.04878
	Secondary	205	4.3385	.58906	.04114
Efficiency	Primary	116	4.4262	.46465	.04314
	Secondary	205	4.4582	.54086	.03778

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Structure	Equal variances assumed	.001	.974	.051	319	.959	.00339	.06599	-.12644	.13321
	Equal variances not assumed			.053	257.296	.958	.00339	.06434	-.12332	.13009
Admin	Equal variances assumed	.060	.806	-1.524	319	.128	-.10721	.07035	-.24561	.03119
	Equal variances not assumed			-1.582	266.090	.115	-.10721	.06778	-.24066	.02624
Teaching	Equal variances assumed	.235	.628	.261	319	.794	.01606	.06145	-.10483	.13696
	Equal variances not assumed			.271	264.184	.787	.01606	.05936	-.10082	.13295
Student	Equal variances assumed	.308	.579	-.611	319	.541	-.04026	.06587	-.16985	.08933
	Equal variances not assumed			-.631	262.058	.529	-.04026	.06381	-.16591	.08539
Efficiency	Equal variances assumed	.978	.323	-.535	319	.593	-.03201	.05980	-.14965	.08564
	Equal variances not assumed			-.558	269.601	.577	-.03201	.05734	-.14490	.08089

**Correlations**

		Leadership	Vision	Coordinate	Criative	Emotion	Team	Techno	Efficiency	Structure	Admin	Teaching	Student
Leadership	Pearson Correlation	1	.945 <sup>**</sup>	.923 <sup>**</sup>	.940 <sup>**</sup>	.952 <sup>**</sup>	.925 <sup>**</sup>	.881 <sup>**</sup>	.782 <sup>**</sup>	.652 <sup>**</sup>	.893 <sup>**</sup>	.669 <sup>**</sup>	.608 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Vision	Pearson Correlation	.945 <sup>**</sup>	1	.883 <sup>**</sup>	.896 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>	.814 <sup>**</sup>	.723 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	.566 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Coordinate	Pearson Correlation	.923 <sup>**</sup>	.883 <sup>**</sup>	1	.851 <sup>**</sup>	.864 <sup>**</sup>	.797 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	.645 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.769 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>	.498 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Criative	Pearson Correlation	.940 <sup>**</sup>	.896 <sup>**</sup>	.851 <sup>**</sup>	1	.894 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	.772 <sup>**</sup>	.705 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	.806 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Emotion	Pearson Correlation	.952 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>	.864 <sup>**</sup>	.894 <sup>**</sup>	1	.894 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	.758 <sup>**</sup>	.631 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>	.597 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Team	Pearson Correlation	.925 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>	.797 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	.894 <sup>**</sup>	1	.842 <sup>**</sup>	.764 <sup>**</sup>	.650 <sup>**</sup>	.893 <sup>**</sup>	.636 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Techno	Pearson Correlation	.881 <sup>**</sup>	.814 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	.772 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	.842 <sup>**</sup>	1	.770 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.842 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.586 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Efficiency	Pearson Correlation	.782 <sup>**</sup>	.723 <sup>**</sup>	.645 <sup>**</sup>	.705 <sup>**</sup>	.758 <sup>**</sup>	.764 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	1	.931 <sup>**</sup>	.859 <sup>**</sup>	.926 <sup>**</sup>	.915 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Structure	Pearson Correlation	.652 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	.522 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	.631 <sup>**</sup>	.650 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.931 <sup>**</sup>	1	.899 <sup>**</sup>	.821 <sup>**</sup>	.863 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Admin	Pearson Correlation	.893 <sup>**</sup>	.805 <sup>**</sup>	.769 <sup>**</sup>	.806 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>	.893 <sup>**</sup>	.842 <sup>**</sup>	.859 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	1	.743 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Teaching	Pearson Correlation	.669 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>	.536 <sup>**</sup>	.582 <sup>**</sup>	.647 <sup>**</sup>	.636 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.926 <sup>**</sup>	.821 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	1	.811 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321
Student	Pearson Correlation	.608 <sup>**</sup>	.566 <sup>**</sup>	.498 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>	.597 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	.586 <sup>**</sup>	.915 <sup>**</sup>	.863 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>	.811 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321	321

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.592	.32843
2	.813 <sup>b</sup>	.660	.658	.30061
3	.817 <sup>c</sup>	.667	.664	.29788

### ANOVA<sup>d</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.171	1	50.171	465.127	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.409	319	.108		
	Total	84.580	320			
2	Regression	55.843	2	27.922	308.975	.000 <sup>a</sup>
	Residual	28.737	318	.090		
	Total	84.580	320			
3	Regression	56.453	3	18.818	212.072	.000 <sup>c</sup>
	Residual	28.128	317	.089		
	Total	84.580	320			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	.133		12.064	.000
	Techno	.632	.029	.770	21.567	.000
2	(Constant)	1.518	.122		12.413	.000
	Techno	.375	.042	.457	8.917	.000
	Emotion	.280	.035	.406	7.922	.000
3	(Constant)	1.566	.123		12.780	.000
	Techno	.399	.043	.487	9.354	.000
	Emotion	.366	.048	.532	7.607	.000
	Coordinate	-.122	.047	-.173	-2.620	.009

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.429	.42864
2	.685 <sup>b</sup>	.469	.466	.41447
3	.693 <sup>c</sup>	.480	.475	.41071

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.289	1	44.289	241.058	.000 <sup>a</sup>
	Residual	58.610	319	.184		
	Total	102.899	320			
2	Regression	48.272	2	24.136	140.502	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.627	318	.172		
	Total	102.899	320			
3	Regression	49.427	3	16.476	97.675	.000 <sup>c</sup>
	Residual	53.472	317	.169		
	Total	102.899	320			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.737	.174		10.007	.000
	Techno	.594	.038	.656	15.526	.000
2	(Constant)	1.664	.169		9.873	.000
	Techno	.378	.058	.418	6.527	.000
	Emotion	.234	.049	.309	4.815	.000
3	(Constant)	1.731	.169		10.245	.000
	Techno	.412	.059	.455	6.999	.000
	Emotion	.354	.066	.466	5.328	.000
	Coordinate	-.169	.064	-.215	-2.617	.009

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.796	.27372
2	.908 <sup>b</sup>	.825	.824	.25468
3	.917 <sup>c</sup>	.841	.840	.24279

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.896	1	93.896	1.253E3	.000 <sup>a</sup>
	Residual	23.901	319	.075		
	Total	117.796	320			
2	Regression	97.171	2	48.585	749.072	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20.626	318	.065		
	Total	117.796	320			
3	Regression	99.110	3	33.037	560.433	.000 <sup>c</sup>
	Residual	18.687	317	.059		
	Total	117.796	320			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.125	.098		11.509	.000
	Team	.757	.021	.893	35.401	.000
2	(Constant)	.776	.103		7.504	.000
	Team	.536	.037	.632	14.524	.000
	Techno	.299	.042	.309	7.106	.000
3	(Constant)	.742	.099		7.517	.000
	Team	.332	.050	.391	6.616	.000
	Techno	.282	.040	.292	7.011	.000
	Emotion	.233	.041	.287	5.735	.000

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.487	.37823
2	.720 <sup>b</sup>	.518	.515	.36787
3	.729 <sup>c</sup>	.532	.527	.36306
4	.736 <sup>d</sup>	.542	.536	.35964
5	.744 <sup>e</sup>	.553	.546	.35583

**ANOVA<sup>f</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.622	1	43.622	304.929	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.634	319	.143		
	Total	89.256	320			
2	Regression	46.222	2	23.111	170.778	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.034	318	.135		
	Total	89.256	320			
3	Regression	47.471	3	15.824	120.043	.000 <sup>c</sup>
	Residual	41.785	317	.132		
	Total	89.256	320			
4	Regression	48.385	4	12.096	93.522	.000 <sup>d</sup>
	Residual	40.871	316	.129		
	Total	89.256	320			
5	Regression	49.372	5	9.874	77.988	.000 <sup>e</sup>
	Residual	39.884	315	.127		
	Total	89.256	320			



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	.153		12.151	.000
	Techno	.589	.034	.699	17.462	.000
2	(Constant)	1.803	.150		12.048	.000
	Techno	.415	.051	.493	8.068	.000
	Emotion	.189	.043	.268	4.383	.000
3	(Constant)	1.872	.149		12.532	.000
	Techno	.450	.052	.534	8.650	.000
	Emotion	.314	.059	.443	5.341	.000
	Coordinate	-.175	.057	-.240	-3.078	.002
4	(Constant)	1.805	.150		12.023	.000
	Techno	.386	.057	.458	6.788	.000
	Emotion	.270	.060	.382	4.475	.000
	Coordinate	-.264	.066	-.363	-4.029	.000
	Vision	.209	.079	.262	2.658	.008
5	(Constant)	1.744	.150		11.614	.000
	Techno	.394	.056	.468	6.994	.000
	Emotion	.357	.067	.506	5.303	.000
	Coordinate	-.251	.065	-.344	-3.847	.000
	Vision	.307	.085	.384	3.595	.000
	Criative	-.199	.071	-.282	-2.793	.006

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา  
ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 3

## แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี  
เขต 3

ชื่อผู้วิจัย นายทศวัตต์ กาโยดม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ผกาพรรณ วัฒนานาม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....  
สถานที่สัมภาษณ์.....  
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....  
เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

### ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางหรือ  
วิธีการใดที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ **ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล**

(ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้เทคโนโลยี  
วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน จัดหาข้อมูล  
รวบรวมข้อมูล จัดเก็บรักษาข้อมูล การวัดและประเมินผล การแก้ปัญหา และการอำนวยความสะดวก  
การปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วยลดการใช้ทรัพยากรและได้งาน  
ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการ  
สอน และส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล  
ทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

.....  
.....  
.....  
.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทาง หรือวิธีการใดที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ **ด้านความฉลาดทางอารมณ์**

(ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ให้มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่น แน่วแน่ มีเหตุผล มีสติ มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้ ถึงความต้องการของบุคคล รู้จักมารยาททางสังคม และมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาให้ท่านนำเสนอแนวทางหรือ วิธีการใดที่จะพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ **ด้านการประสานความร่วมมือ**

(ด้านการประสานความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการจัดบุคลากรให้มึ การทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีกระบวนการ และรูปแบบในการทำงาน การสื่อสาร เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุ วัตถุประสงค์ และมีแรงจูงใจในการทำงาน)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้  
นายทศวัตร กาเียดม

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตัวอย่างภาพประกอบ การนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ  
ของเครื่องมือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพ  
ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
นางสาวศิริกัญญา ดรรครชุม  
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 3 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
 นายสังคม สุวรรณชาติ  
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ



ภาพประกอบ 4 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
 นางสาวชวิตา คณະวาปี  
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา  
ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร  
ประธานหลักสูตรครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร





ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่  
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายกิจฉัย สารรัตน์  
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 อุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวลักขณากร ทรงถิ่น  
ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ ทรงศรี ผู้อำนวยการ  
โรงเรียนบ้านนาจาน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุตรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3





ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายสัญญา สนทอง  
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านปอพาน  
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายมานะ ม่วงมีรส ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวธิดารัตน์ ขาวดี ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านหนองกาโนนสีมมา อำเภอบ้านดุง  
จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางสาวจรรุวรรณ ดวงพรหม ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ นางพรรณวิภา บุญประเสริฐ ครู ชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายทศวัตร กาโยดม
วัน เดือน ปีเกิด	6 ตุลาคม 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	56 หมู่ 9 ตำบลสร้างคอม อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี รหัสไปรษณีย์ 41260
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ ตำบลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 41190 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเพ็ญพิทยาคม อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนอนุบาลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3