



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อชิรญา แสงสิริวิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
อชิรญา แสงสิริวิชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE NEW
NORMAL ERA AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF TEACHER
PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL OPPORTUNITY
EXTENSION SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

BY

ACHIRAYA SANGSIRIWICHAYO

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

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อธิษฐา แสงสิริวิชัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ) (ดร.ธีระ ภูดี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ..... กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชฎาพร งามภูธร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ.....
(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 14 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ธีระ ภูติ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร ทยอยภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ชรินดา พิมพบุตร ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ดร.วรลักษณ์ อาจิวิชัย ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ นายนิติรักษ์ ไชยเพ็ชร นางรินทร มลาวาสน์ ดร.สร้อยสุตา กรีน นางเสาวนีย์ วงศ์วิจิต และนายกฤษฎวัฒน์ เสนารักษ์ ที่ได้ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือสนับสนุน อีกทั้งต้องขอขอบคุณญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อชิรญา แสงสิริวิชัย

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	อชิรญา แสงสิริวิชัย
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.ธีระ ภูดี ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 300 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 235 คน จากจำนวน 65 โรงเรียน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.361 – 0.762 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.952 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.495 – 0.852 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ t – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.753^{**}$)
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.290
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา คือ อบรม พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ คือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาทุกคนอย่างเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ ปรับวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย มีความชัดเจนและยืดหยุ่นนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคปกติใหม่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

TITLE	Transformational Leadership of Administrators in the New Normal Era Affecting the Effectiveness of Teacher Performance in the Educational Opportunity Extension Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Achiraya Sangsiriwichayo
ADVISORS	Dr. Theera Phudee Dr. Rutchadaporn Ngoipoothon
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing transformational leadership of administrators in the new normal era affecting the effectiveness of teacher performance in the Educational Opportunity Extension Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 300 participants, including 65 administrators and 235 teachers from 65 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, in the 2024 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and selected through multi-stage random sampling. The tools for data collection were questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing transformational leadership of administrators in the new normal era had the discriminative power ranging from 0.361 to 0.762 and the reliability of 0.952, and another one measuring the effectiveness of teacher performance had the discriminative power ranging from 0.495 to 0.852 and the reliability of 0.935. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test for Independence Samples, One – Way ANOVA, Pearson’s product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The transformational leadership of administrators in the new normal era was at a high level overall.
2. The effectiveness of teacher performance was at a high level overall.
3. The transformational leadership of administrators in the new normal era, as perceived by participants' positions, showed a difference at the .01 level of significance overall, and no difference was found in terms of school location overall.
4. The effectiveness of teacher performance, in terms of positions and school location, showed no difference overall.
5. The transformational leadership of administrators in the new normal era (X) and the effectiveness of teacher performance (Y) had a positive relationship at the .01 level of significance with a high level of correlation ($r_{xyt} = 0.753^{**}$).
6. The transformational leadership of administrators in the new normal era was able to predict the effectiveness of teacher performance at the .01 level of significance. The said variables comprising technology utilization to support and promote intellectual stimulation (X_6), individual consideration in the transition to the new normal era (X_3), and having a vision that keeps pace with change (X_1), could predict the effectiveness of school administration at 57.40 percent with the standard error of estimate of ± 0.290 .
7. The proposed guidelines for developing transformational leadership of administrators in the new normal era that affected the effectiveness of teacher performance encompassed three aspects: 1) Technology Utilization to Support and Promote Intellectual Stimulation, by providing training on digital technology skills to stay updated with technology and creating innovations; 2) Individual Consideration in the Transition to the New Normal by recognizing individual differences, and fostering individual development appropriately to suit their needs and abilities to maximize benefits; and 3) Having a Vision that Keeps Pace with Change by adjusting the vision to be modern, clear, and flexible, applying technology to keep up with change.

Keywords: Transformational Leadership of Administrators, New Normal Era,
The Effectiveness of Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ภาวะผู้นำ	22
ความหมายของภาวะผู้นำ	22
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	23
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	24
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	24
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	27
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	28
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	34
ยุคปกติใหม่	41
ความหมายของยุคปกติใหม่	41
ความสำคัญของยุคปกติใหม่	43
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	49
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	51
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่...	54
การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่	56
การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	59
การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา	62
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	64
ความหมายของประสิทธิผล	64
ความหมายของการปฏิบัติงานของครู	66
ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู	67
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	68
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร	
เขต 1	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
งานวิจัยในประเทศ	79
งานวิจัยต่างประเทศ	85
3 วิธีดำเนินการวิจัย	89
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส	
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
สกลนคร เขต 1	90
ประชากร	90
กลุ่มตัวอย่าง	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	109
คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติ ใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	117
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	167
ความมุ่งหมายของการวิจัย	167
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	168
การเก็บรวบรวมข้อมูล	169
การวิเคราะห์ข้อมูล	169
สรุปผลการวิจัย	171
อภิปรายผล.....	175
ข้อเสนอแนะ	183
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	183
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป.....	184
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก	199
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	201
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	207
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	227
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	251
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	259
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	265
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ..	273
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอ แนวทางการพัฒนา	277
ประวัติย่อของผู้วิจัย	285

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	38
2 ความหมาย ความสำคัญ ของยุคปกติใหม่	46
3 กำหนดชื่อของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	47
4 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอและขนาด โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	90
5 จำนวนประชากร ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	91
6 สัดส่วนการเทียบบัญชีไตรยางค์กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของครูผู้สอน ..	92
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	92
8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 8 โรงเรียน	93
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอภูพาน จำนวน 5 โรงเรียน	94
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน	95
11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเต่างอย จำนวน 5 โรงเรียน	95
12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 12 โรงเรียน	96
13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอภูพาน จำนวน 8 โรงเรียน	97

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 21 โรงเรียน	98
15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน	117
16 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	119
17 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	120
18 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	121
19 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่	122
20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่	123
21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	124
22 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา	125
23 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวม	126
24 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	127
25 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้	128
26 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	130
28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน	132
29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	134
30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเขตที่ตั้ง ของโรงเรียน	134
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน ยุคปกติใหม่ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จากตัวแปรทั้งหมด	136
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_1)	137
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	139
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	140
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	142
36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	143
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม (Y_1)	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	146
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	147
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	149
41 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	151
42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน ยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้น ทางปัญญา (X ₆)	155
43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน ยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยน สู่ยุคปกติใหม่ (X ₃)	159
44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน ยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	164

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	253
46 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	254
47 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	256
48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	261
49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	263

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2567	279
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2567	279
4 สัมภาษณ์ ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2567	280
5 สัมภาษณ์ ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงลายราชบุรณดุรงค์ศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2567.....	280
6 สัมภาษณ์ นายนิติรักษ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแมदनาคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2567	281
7 สัมภาษณ์ ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2567	281
8 สัมภาษณ์ ดร.สร้อยสุดา กรีน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2567.....	282

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ นายกฤษณวัฒน์ เสนารักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโป่งแพ่งเจียรนนท์อุทิศ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2567	282
10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2567	283
11 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2568..	283

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ การใช้เทคโนโลยีเหล่านี้เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนต่าง ๆ ของโลกทำให้เกิดสังคมที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สังคมโลกจึงแปรสภาพเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เรียกว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของนักการศึกษาในประเทศของไทย การศึกษาอยู่ระหว่างการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 รัฐได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ตรงกันข้ามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของไทยในระดับชาติและนานาชาติกลับบ่งชี้ว่า คุณภาพการศึกษาไทยตกต่ำ โดยอาจเกิดจากปัจจัยหลายสาเหตุด้วยกัน หนึ่งในปัจจัยนั้นคือ “ครูผู้สอน” จำเป็นจะต้องพัฒนาวิธีการและกระบวนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและยุคสมัยที่เปลี่ยนไปด้วย เพื่อให้รู้เท่าทันโลก (สำนักงานส่งเสริมเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพเยาวชนคุณภาพเยาวชน)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ระบุว่า ระบบการศึกษายังมีปัญหามากมายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยในทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๙) ผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอันดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทั้งด้านประสบการณ์ทางตรง ประสบการณ์

ทางอ้อม ในด้านการบริหารงานต่าง ๆ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พร้อมเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology: ICT) มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาครูได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งยังช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ตลอดจนลดความไม่เท่าเทียมทางการศึกษาในโรงเรียนที่ห่างไกล ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน นอกจากครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู และยังต้องเป็นผู้ทรงความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลสูงสุด (วิไลลักษณ์ เกื้อนคำแสน, 2565, หน้า 678 – 679)

ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ความปกติใหม่ เป็นการปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคมหรือการหันมาใส่ใจสุขภาพมากขึ้น ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจ นำไปสู่การสร้างสรรคเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และเมื่อเวลาผ่านไป ผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรม การดำรงชีวิตแบบใหม่ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด (ชญาณูช เรืองจันทร์, 2564, ออนไลน์) โดยรูปแบบการจัดการเรียนการสอนก็เช่นกัน ซึ่งเมื่อเราจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ และกลายเป็นความปกติใหม่ในสังคม บทบาทของผู้บริหาร ครูผู้สอน ก็จะต้องเปลี่ยนไป คือ การสร้างแรงบันดาลใจแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การชี้แนะให้ผู้เรียนมีจินตนาการ สร้างสรรคเทคโนโลยี ให้ผู้เรียนใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิดไตร่ตรองและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บทบาทการเป็นโค้ชฝึกทักษะให้กับผู้เรียนโดยเน้นให้ใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเองเป็นลักษณะของการเรียนรู้ส่วนบุคคล การเป็นโค้ชเน้นชี้แนะผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติและระดับความสามารถของผู้เรียนพัฒนา

ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ การเป็นโค้ชเป็นบทบาทของผู้สอน ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ (พระพรหม พิริยะ ถาวโร (มาลัยรักษ์), 2564, หน้า 7) ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา ในยุคปกติใหม่นั้น ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจและต้องมีภาวะผู้นำ มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ มีความรู้ ความเข้าใจและมีเครื่องมือในการบริหารจัดการ การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่จึงจำเป็นต้องนำการจัดการความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งของ การบริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ จึงจำเป็นจะต้องอยู่คู่กันไป เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (ปริญญ์ อ้นภักดี, 2566, หน้า 87)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงานและการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกล เกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การท้าทายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น (Bass and Avolio, 1994, p. 7)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ ย่อมมีความแตกต่างกันไปจากผู้นำในแบบเดิม การเป็นผู้นำในยุคนี้ควรเป็นผู้สนับสนุนที่ดีมากกว่าเป็นผู้บัญชาการซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในหน่วยงานและหากหน่วยงานนั้นต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น (พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรืองเดช), 2565, หน้า 42) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงอยู่ในตนเองเพื่อที่จะบริหารที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ คุณลักษณะเหล่านั้นประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยอมรับเป้าหมาย ร่วมสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล กระตุ้นปัญญา เป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและคาดหวังผลงานที่สูง ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ กล่าวทำ เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคปกติใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ควรอยู่ในตัวผู้นำเพื่อส่งเสริม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง องค์กรให้องค์กรประสบผลสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครู ตามความสนใจและตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อครู ทุกคนอย่างเท่าเทียมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการกระจายอำนาจ ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผลลัพธ์การทำงานหรือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูออกมา ได้อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ครูจะต้องเข้าใจในบทบาทของครูยุคใหม่ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้เรียน ให้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเทคโนโลยีในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและล้ำสมัย ผู้คนในยุคใหม่จึงต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้น ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี และคอยแนะนำแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้กับเด็กอย่างเข้าใจ และพร้อมที่จะ ทุ่มเทวิชาความรู้ประสบการณ์ด้วยวิธีการสมัยใหม่ตามธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามแม้เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถของครูยุคใหม่ อาจจะไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ แต่สิ่งที่ครูสามารถที่จะแนะนำ ผู้เรียนได้ คือ ข้อมูลใดสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตจริงได้บ้างและสิ่งสำคัญที่จะต้องอยู่ ควบคู่กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งครูควรจะถ่ายทอดหรือปลูกฝัง ให้กับผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย โดยจะปลูกฝังถ่ายทอดและพัฒนาไปพร้อมกับด้านสติปัญญา ให้แก่เยาวชนอนาคตของชาติอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ยั่งยืนต่อไป (ฟิลิฐ เทพไกรวัล, 2564, หน้า 11) ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) หากครูปฏิบัติได้ครบตามเป้าหมาย จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการ สถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กำหนด ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (2566 – 2570) ซึ่งได้กำหนด แนวทางไว้เป็นพันธกิจหลัก 7 ข้อ ได้แก่ 1) พัฒนาการจัดการศึกษาและระบบการบริหาร จัดการศึกษาทุกระดับให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขและปลอดภัย สามารถจัดการศึกษา เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษา นำหลักสูตรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาให้ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อ ความแตกต่างระหว่างบุคคล 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท และ 7) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2565, หน้า 33) ซึ่งการจัดการศึกษาด้านการพัฒนางานวิชาการถือเป็นพันธกิจหลักในการขับเคลื่อน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานี้ ซึ่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 65 โรงเรียน บทบาท และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต เน้นสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน การติดตามประเมินผล ครูต้องทำงานเพิ่มนอกเหนือจากงานสอนในหน้าที่ประจำ ครูต้อง รับผิดชอบงานมากขึ้นทั้งงานสอนและงานอื่น ๆ เพราะมีอัตราค่าจ้างที่จำกัด ทำให้ครูขาด ความคล่องตัวในการทำงานในการปฏิบัติงาน ทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีคุณภาพของงานพัฒนาได้ไม่เต็มศักยภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ กำหนดเป้าหมายไว้

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการ บริหารโรงเรียนและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่อย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหาร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่เพิ่มขึ้น
2. ครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปเป็นสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ให้กับผู้บริหาร และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของหนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563, หน้า 7); อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 34 – 38); จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 902); สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43); อธิชา มีศักดิ์ (2564, หน้า 34); อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 16 – 18); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล(เกตุสุวรรณ) (2565, หน้า 43); วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2565, หน้า 131);

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 11); อาร์ชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 39); Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6 อ้างถึงใน ธรรมนูญมาศ แดงสีดา, 2565, หน้า 35); Fullan (2006, p. 42, อ้างถึงใน อาร์ชนนท์ อิ่มเพ็ง, 2566, หน้า 25) ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และการสังเคราะห์ความหมาย ความสำคัญของนวัตกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศน์ใหม่ ในการบริหารจัดการ 2) การใช้เทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการ บริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับชีวิตประจำวัน 3) มีการทำงาน ที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ 4) มีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัล และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม และ 5) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ บริบทการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ 6 ด้าน ประกอบด้วย

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.1.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

1.1.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่

1.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่

1.1.5 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

1.1.6 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

1.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยยึดประกาศของ

คณะกรรมการคุรุสภา เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,177 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,112 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 290 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 235 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 เขตที่ตั้งของโรงเรียน

3.1.2.1 อำเภอกุศุดบาก

3.1.2.2 อำเภอกุสุมาลย์

3.1.2.3 อำเภอโคกศรีสุพรรณ

3.1.2.4 อำเภอเต่างอย

3.1.2.5 อำเภอโพนนาแก้ว

3.1.2.6 อำเภอภูพาน

3.1.2.7 อำเภอเมืองสกลนคร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร

ในยุคปกติใหม่

3.2.1.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยน

สู่ยุคปกติใหม่

3.2.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่

3.2.1.5 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

3.2.1.6 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้น

ทางปัญญา

3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

3.2.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

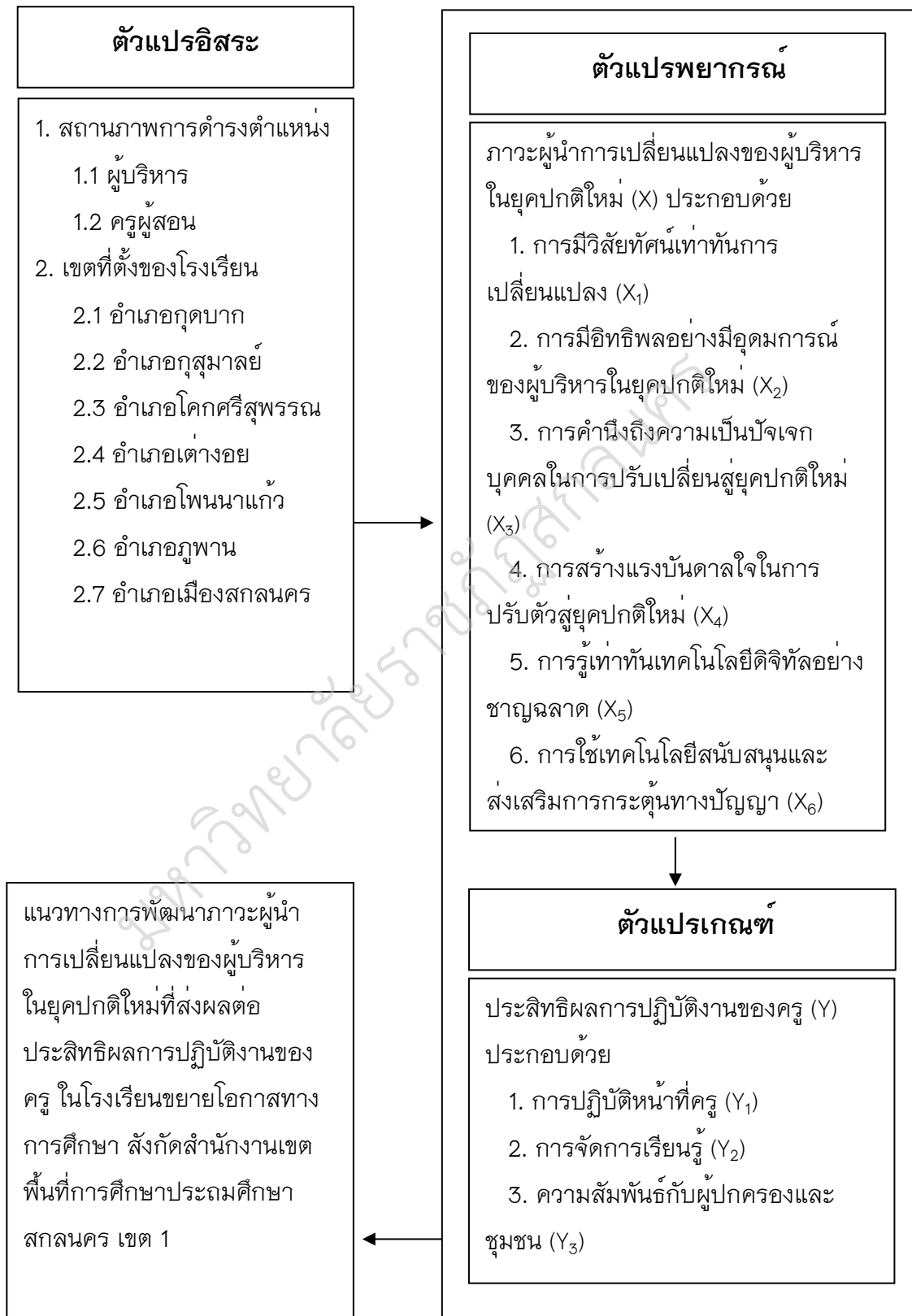
3.2.2.2 การจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของ หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563, หน้า 7); อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 34 – 38); จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 902); สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43); อธิชา มีศักดิ์ (2564, หน้า 34); อภิสรา มุ่งมาตร (2564, หน้า 16 – 18); พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล (เกตุสุวรรณ) (2565, หน้า 43); วีระพงศ์ เกียรติไพยศ (2565, หน้า 131); วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 11); อาวัชนนธ์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 39); Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6, อ้างถึงในธัญญามาศ แดงสีดา, 2565, หน้า 35); Fullan (2006, p. 42, อ้างถึงใน อาวัชนนธ์ อิมเพ็ง, 2566, หน้า 25) ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 6 ด้าน และการสังเคราะห์ความหมาย ความสำคัญของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับยุคปกติใหม่

ประกอบด้วย 5 ด้าน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ 4) การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ 5) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด 6) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยยึดประกาศของคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จึงนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลใช้เพื่อชักนำกลุ่มบุคคลไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารมีหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กร โดยเน้นการมีอิทธิพล แรงจูงใจ และวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์
 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามผ่านทางวิสัยทัศน์ การให้ผู้ตามรู้สึกมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกัน และสามารถกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดโรงเรียนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในขอบเขตของการสร้างความสามารถพิเศษหรืออิทธิพลต่ออุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น การกระตุ้นทางปัญญา เพิ่มขีดความสามารถตามความคาดหวัง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
 3. ยุคปกติใหม่ หมายถึง วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ต้องมีปรับตัวใหม่เพื่อความอยู่รอด และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตมากขึ้น รวมทั้งวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม
 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้บริหารเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในขอบเขตของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.1 การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมาย ความคาดหวัง มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี มีลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย

สนับสนุนอุดมการณ์ และมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีผ่านวิสัยทัศน์ นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์และการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน ได้รับการยกย่อง เคารพ ความไว้วางใจจากครู ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิครอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและความมุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ มีส่วนช่วยในงานบรรลุผลสำเร็จในความรับผิดชอบของตน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี

4.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติและทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงว่าทุกคนมีความแตกต่างกันและสื่อสารกับผู้อื่นในลักษณะการสนทนาสองทางและต้องพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงานตามความสนใจและความถนัดเป็นรายบุคคล และนำเทคโนโลยี มาช่วยพัฒนาโอกาสในการเรียนรู้โดยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น

4.4 การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามผ่านทางวิสัยทัศน์ การให้ผู้ตามรู้สึกท้าทายกับความสามารถ ได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกัน และสามารถกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอด เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในความรู้ทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ ส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม ไม่ให้เกิดภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์

4.6 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยี สร้างและส่งเสริมให้ผู้ตาม คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีการแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น และต้องการให้ผู้ตามสามารถคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวคิดใหม่ ๆ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครู ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุความเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียน กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ความสามารถนี้ไม่เพียงแต่ไปสู่เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นครูที่ยอดเยี่ยมและช่วยให้นักเรียนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็ม คักยภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรม แห่งการเรียนรู้ ความเห็นอกเห็นใจและเปิดรับความหลากหลาย ในขณะเดียวกันก็สร้าง แรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา

5.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหลักสูตรของโรงเรียน ที่รวม การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้ และเทคนิคการประเมินผล มีการบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเติบโตทาง สติปัญญาและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีนวัตกรรมในการให้การดูแล การสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้ หลักสูตรควรจัดกิจกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ซึ่งส่งเสริม ความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ของนักเรียน ควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและ หลักสูตรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

5.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียนเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนภายในบริบทของชุมชน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จาก มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

6. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน

6.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

7. เขตที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอเต่างอย อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพานและอำเภอเมืองสกลนคร

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

โดยรวมแล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ให้สูงขึ้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
3. ยุคปกติใหม่
 - 3.1 ความหมายของยุคปกติใหม่
 - 3.2 ความสำคัญของยุคปกติใหม่
4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
 - 5.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 5.2 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
 - 5.3 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
 - 5.4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

มณีรัตน์ สุดเต (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลใช้เพื่อนำกลุ่มหรือบุคคลรวมงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สร้าง วิสัยทัศน์ และกำกับทิศทางขององค์กร มุ่งอิทธิพล แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผลในทุกสถานการณ์

กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง

การที่บุคคลคนหนึ่งสามารถใช้ศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจ หรือใช้อิทธิพลของบุคคล ในตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเต็มใจ และทุ่มเททั้งกายใจ สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับในความสามารถและยินยอมให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีพฤติกรรมที่คล้อยตามหรือยอมรับ สามารถชักนำ กระตุ้น จูงใจ หรือชี้นำให้บุคคล หรือสมาชิกในองค์กรร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ จนนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจได้

ไอรดา นรสาร (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือรวมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่บุคคลใช้เพื่อชักนำกลุ่มบุคคลไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารมีหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางขององค์กร โดยเน้นการมีอิทธิพล แรงจูงใจ และวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สุชาติ พันธกอม (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์สามารถทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในองค์กรได้ โดยบุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับ ทั้งทางกายโดยการลงมือ ปฏิบัติทางใจ โดยการชื่นชม หรือเห็นชอบด้วย โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจพึงพอใจทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำ เป็นในองค์กรนั้น ๆ

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมและสามารถสร้างแรงจูงใจปรับทัศนคติเพื่อนร่วมงานให้ไปในทิศทางเดียวกันและเป็นผู้ประสานงานของบุคคลากรทุกฝ่ายให้สามารถทำงานภายใต้ระบบองค์กรให้มีความคล่องตัว มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและตั้งเป้าหมายที่จำนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ เพราะผู้นำนั้นเป็นผู้ควบคุมดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการชี้นำและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้สำเร็จ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทুমเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้สร้างความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ การแก้ปัญหาในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหาและคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม

อภิสร มุ่งมาตร (2564, หน้า 61 – 62) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความไว้วางใจ ให้ความจงรักภักดีและเคารพนับถือต่อผู้บริหาร จนสามารถส่งผลให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 318) กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินปกติ

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตามซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น มีความพยายามมากขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีอยู่ ตระหนักในภารกิจ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กมลนาถ แदनราช (2566, หน้า 27 – 28) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความคาดหวังปกติ โดยใช้วิธีการคิดใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงานและการบริหารงานที่นำพาองค์กรพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีด้านวิสัยทัศน์ ระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้นำ เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 31 – 32) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียน โดยการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ พร้อมทั้งแสดงถึงคุณลักษณะ ทักษะความสามารถ

ในการเป็นแบบอย่าง ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือจนทำให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัสฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 24 – 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ ๆ โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จนสามารถยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า ตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

Bass and Avolio (1994, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงานและการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกล เกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การทำทลายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามผ่านทางวิสัยทัศน์ การให้ผู้ตามรู้สึกมีส่วนร่วม คิด ร่วมวางแผน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกัน และสามารถกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดโรงเรียนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในขอบเขตของการสร้างความสามารถพิเศษหรืออิทธิพลต่ออุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น การกระตุ้นทางปัญญา เพิ่มขีดความสามารถตามความคาดหวัง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

ลักขณา ลักซิมหาร (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเททั้งกายและใจ และความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สายฝน สวัสดิ์เชื้อ (2566, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้กระตุ้น ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน แนะนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกินกำลังที่คาดหวัง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้หรือเกินเป้าประสงค์โดยการให้ความสำคัญกับคนควบคู่ไปกับผลสำเร็จของงาน

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่สำคัญ

ในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

ในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ควรอยู่ในตัวผู้นำเพื่อส่งเสริม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง องค์กรให้องค์กรประสบผลสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ได้มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

Burns (1978, pp. 55 – 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการ ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผู้นำและผู้ตาม มีความสัมพันธ์กันในการยกระดับ ความต้องการซึ่งกันและกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย โดยผู้ตามเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำทางจริยธรรมและทำให้ผู้ตามเกิด จิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) เช่น อิสระภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและมนุษยชน เป็นต้น

Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความ พยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและ คักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดย ผ่านองค์ประกอบ

Yuki (1998, p. 211) ได้สรุปแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความหมายและน่าสนใจทำให้ผู้อื่น เกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์
2. มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนที่จะทำให้วิสัยทัศน์ สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำให้วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ซึ่งเป็นวิธีการในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัตินั้นมีความเชื่อมโยงต่อเนื่อง และสอดคล้องกัน โดยกลยุทธ์ต้องชัดเจนต่อการปฏิบัติและสอดคล้องกับค่านิยมร่วม

ของสมาชิกในองค์กร กลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องมีความน่าสนใจ และดึงดูดผู้ตามและสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมองเห็นความสำเร็จได้ชัดเจน

3. มีความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมและการกระทำต่าง ๆ ของตนอย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในการเผชิญกับภาวะวิกฤต เช่น การพูดให้เห็นถึงความสำเร็จของงานที่ทำมา พูดถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในด้านบวกและพูดอย่างสร้างสรรค์

4. มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม ผู้นำต้องแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และให้การยอมรับตนเองของผู้ตามว่าสามารถที่จะทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้

5. ใช้ระยะเวลาที่สั้นในการสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้มากขึ้น และเกิดความท้าทายอยากได้รับความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม

6. มีความยินดีต่อความสำเร็จ ผู้นำควรใช้กิจกรรมเสริมบางอย่างเพิ่มเติม เพื่อฉลองความสำเร็จในการปฏิบัติที่ลุล่วงไปเป็นการช่วยสร้างความผูกพันและเสริมความเข้มแข็งของการเป็นการทำงานในองค์กร

7. ใช้การแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรกระทำหรือแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์ที่แสดงถึงความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เช่น การตัดสินใจที่เป็นการเสี่ยงต่อสถานภาพและผลประโยชน์ที่ทำให้มองเห็นถึงการเสียสละของผู้นำ และก่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยึดมั่นในวิสัยทัศน์ตามตัวของผู้นำ

8. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้ตามได้เห็นและปฏิบัติตามด้วยความสม่ำเสมอและให้เป็นไปตามธรรมชาติซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวของผู้ตาม

9. มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์เป็นการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ตาม หรือทีมงานในการเลือกหาวิธีการทำงานด้วยตนเองหรือเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามในการแก้ปัญหา

Bass (1999, pp. 9 – 32) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์การหรือสังคม มีกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I's” (Four I's) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: I) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเองผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี

และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคตผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิด ริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของ

แต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับ กำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคน มีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ

Fullan (2006, p. 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงภายใต้การขับเคลื่อน โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงจริยธรรม เป็นการปฏิบัติของผู้นำโดยความตั้งใจที่จะสร้างชีวิตเชิงบวกให้แก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การนำทางกลาง การเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผลนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จในระยะยาว และต้องสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำจึงได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะและทำให้เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่นกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำมีความตื่นเต้นมากขึ้น
2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจและดึงดูดตัวบุคคลสำคัญเข้ามารวมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและรู้จักหวานลุ่มชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นโดยแสดงความสนใจในตัวผู้ตาม เข้าใจเป้าหมาย จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ตาม สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีเสียงคัดค้านโดยให้เหตุผลที่ตัดด้านได้ยากมาแย้งมีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ คือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละกลุ่ม และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน ได้เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้ง รับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้าน และปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความผูกพัน เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจรวมทั้งความสามัคคีกันภายในองค์กรและกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและภายในเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เพื่อความพยายามในกลุ่ม และสร้างสปีดเอกลักษณ์ของกลุ่มใช้เวลาในการหล่อหลอม และผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกลเกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแบบจากแบบเดิม ซึ่งเป็นกระบวนการณ์ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นและนำองค์กร
ประสบผลสำเร็จในระยะยาว

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ได้มีผู้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ
2. ผู้นำทางเทคโนโลยี
3. ผู้นำเชิงจริยธรรม
4. ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
5. ผู้นำมีวิสัยทัศน์

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 34 – 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน ความพอใจในการปฏิบัติงาน
ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ
สมาชิกในองค์กร และได้เพื่อกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
5. การมีวิสัยทัศน์
6. การมีความคิดสร้างสรรค์

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 902) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการมีทักษะดิจิทัล

อริชา มีศักดิ์ (2564, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

อภิสร มุ่งมาตร (2564, หน้า 16 – 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสิโล (เกตุสุวรรณ) (2565, หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมประกอบ คือ

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

วีระพงศ์ เกียรติไพโรยศ (2565, หน้า 131) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การยุคนิวนอร์มัลจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. คิดเชิงระบบ
3. ใช้เทคโนโลยี
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความยืดหยุ่น

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
6. ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
7. ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

อวชันนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา
2. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
3. การสร้างแรงบันดาลใจ
4. การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร
5. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6, อ้างถึงใน ธรรมนูญมาศ แดงสีดา, 2565, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่

ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้ คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader: II or CL)
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM)
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

Fullan (2006, p. 42, อ้างถึงใน อารัชนนท์ อิมเพ็ง, 2566, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงภายใต้การขับเคลื่อน โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับเคลื่อนที่มีเป้าหมายเชิงจริยธรรม เป็นการปฏิบัติของผู้นำโดยความตั้งใจที่จะสร้างชีวิตเร้าใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การนำทามกลางการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผล นำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จในระยะยาว และต้องสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำจึงได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)
2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence)
3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others)
4. การเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst)
5. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds)
7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration)

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของนักวิจัยและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563)	อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563)	จารุวรรณ นุสา (2564)	สถาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564)	อิริชา มีศักดิ์ (2564)	อภิสรมา มุ่งมาตร (2564)	พระปัลลัดชัยรัตน์ นิยสิโล (2565)	สิระพงศ์ เกียรติไพยนต์ (2565)	วงศกร เพียรชนะ (2566)	อัครชนนท์ อิมเพ้ง (2566)	Bass and Avolio (1994)	Fullan (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11	91.66
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		9	75.00
3. การกระตุ้นทางปัญญา		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		9	75.00
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	9	75.00
5. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓					✓	✓				5	41.66
6. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	✓			✓			✓	✓	✓				5	41.66
7. คุณธรรม จริยธรรม	✓												1	8.33
8. การมีความคิดสร้างสรรค์		✓											1	8.33

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น (2563)	อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563)	จารุวรรณ นูสา (2564)	สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564)	อิริชา มีศักดิ์ (2564)	อภิสรมา มุ่งมาตร (2564)	พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสโร (2565)	วิระพงศ์ เกียรติไพรัช (2565)	วงศ์กร เพียรชนะ (2566)	ดาวชนนท์ อิมเพ้ง (2566)	Bass and Avolio (1994)	Fullan (2006)	ความถี่	ร้อยละ
9. การเป็นต้นแบบนำทาง						✓							1	8.33
10. การคิดอย่างเป็นระบบ								✓					1	8.33
11. การมีความรับผิดชอบ								✓					1	8.33
12. การมีความยืดหยุ่น								✓	✓				2	16.66
13. การกล้าตัดสินใจ									✓				1	8.33
14. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง										✓		✓	2	16.66
15. การพัฒนาสร้างแหล่งเรียนรู้										✓		✓	1	8.33
16. การพัฒนาผู้อื่น												✓	1	8.33

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร														
	หนึ่งฤทัย ไชยกลิ่น (2563)	อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563)	จารุวรรณ นุสา (2564)	สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564)	อิริชา มีศักดิ์ (2564)	อภิสรามุ่งมาตร (2564)	พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (2565)	วีระพงศ์ เกียรติไพยศ (2565)	วงศกร เพียรชนะ (2566)	อัครชนนท์ อิมเพ้ง (2566)	Bass and Avolio (1994)	Fullan (2006)	ความถี่	ร้อยละ
17. การจัดการความขัดแย้ง											✓	1	1	8.33
18. การสร้างพันธะความผูกพัน											✓	1	1	8.33
19. การทำงานรวมกันเป็นทีม											✓	1	1	8.33

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่จะใช้เป็น กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การสร้างแรงบันดาลใจ
5. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
6. การกระตุ้นทางปัญญา

ยุคปกติใหม่

1. ความหมายของยุคปกติใหม่

ได้มีผู้ให้ความหมายของยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ความปกติใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจาก มีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่ เกิดขึ้นจากเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนถึงอดีต

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564, หน้า 294 – 305) กล่าวไว้ว่า ความปกติใหม่ หมายถึง สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ซึ่งแต่เดิม เป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้สอนและผู้เรียนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเมื่อเกิดหรือเกิดวิกฤติ บางอย่างส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้น กลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

วรรณกานต์ เชื้อสายใจ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ใหม่ว่าวว่า ความปกติใหม่ (New normal) หมายถึง วิธีการบริหารจัดการในช่วงเวลาที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่แบบเดิม ที่ผู้บริหารและครูในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร

สุวิมล มธุรส (2564, หน้า 35) กล่าวว่า ใหม่ว่าวว่า ความปกติใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 32) กล่าวว่า ใหม่ว่าวว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและการจัดการ การนำเทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทสังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โสธยา สือรี (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ใหม่ว่าวว่า ความปกติใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีเหตุหรือเกิดวิกฤตบางอย่าง จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยนั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน

ราชบัณฑิตยสภา (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า New Normal แปลว่า ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่

สกุณา เกตนาวิ (2565, หน้า 187) กล่าวว่า ใหม่ว่าวว่า ความปกติใหม่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจนเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ รวมทั้งวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวเพื่อดำรงไว้ซึ่งศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเอง

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 21) กล่าวว่า ยุคความปกติใหม่ หรือ New Normal หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์บางอย่างมากระทบ ทำให้การดำเนินชีวิตของคนในสังคมไม่เหมือนเดิมทั้งในด้านการดำรงชีวิต การติดต่อสื่อสาร การทำงาน จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 62) กล่าวว่า ยุควิถีใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบตลอดจนแนวทางปฏิบัติในสังคมที่คุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตัวที่ถูกต้องและปรับตัวให้คุ้นชิน ชีวิตวิถีใหม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของทุกคนเปลี่ยนแปลงไปอย่างอัตโนมัติ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับทักษะในการใช้ดิจิทัลอย่างชาญฉลาดและเท่าทันดิจิทัลที่เหมาะสมและต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่

สรุปได้ว่า ยุคปกติใหม่ หมายถึง วิธีชีวิตรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ต้องมีปรับตัวใหม่เพื่อความอยู่รอด และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตมากขึ้น รวมทั้งวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนต้องปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของยุคปกติใหม่

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2563, หน้า 783) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคปกติใหม่ ของการบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด -19 ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความปกติใหม่โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน

เทียน ทองแก้ว (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคปกติใหม่ ในการออกแบบบริหารการศึกษาในแนวคิดวิถีใหม่ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID -19 โดยมีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มและสรุปประเด็นแยกเป็น 3

ประเด็น คือผลกระทบการแพร่ระบาด COVID -19 การเข้าสู่แนวคิดวิถีใหม่ (New Normal) และการออกแบบการศึกษาในแนวคิดวิถีใหม่ และแนวคิดวิถีใหม่ทางการบริหาร

สุวิมล มธุรส (2564, หน้า 34 – 36) กล่าวว่า ความสำเร็จของ ยุคปกติใหม่ของการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีใหม่ ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะรักษาวินัยดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต การมาเยือนของวิกฤตโรคระบาดทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบการศึกษา หลากหลายด้าน เป็นต้นว่า เราจะออกแบบการเรียนรู้ในยุคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ทักษะและหลักสูตรโลกการศึกษารูปแบบใหม่หลังจากนี้ควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำยิ่งแย่กว่าเดิมจริงหรือไม่ที่เราสามารถเปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสด้านการศึกษา จากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอดต้องปรับตัวเพราะวิกฤตโควิด -19 เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิถีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น

อัจฉรา นิยมภา (2564, หน้า 180) กล่าวว่า ความสำเร็จของ ยุคปกติใหม่ ของการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ว่า เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามนโยบายของภาครัฐของสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยแนวทางการบริหารจัดการวิถีใหม่ที่มีประสิทธิภาพโดยผู้นำการศึกษาไทยต้องมีบทบาทเชิงรุกในบริบทการทำงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้เปิดกว้างสู่ระบบปฏิบัติงานแนวใหม่ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และทัดเทียมนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่ผู้เรียนแต่ละคนมีความไม่เท่าเทียมกันของทรัพยากร มีความแตกต่างของปัญหา ในบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกัน หลักสูตรสถานศึกษากลายเป็นประเด็นซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน รวมถึงรูปแบบการประเมินผลผู้เรียนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วสถานศึกษายุคนี้

จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเพื่อให้การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ฉวีวรรณ อินชุกุล (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคปกติใหม่ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสถานการณ์ปกติใหม่ คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนด

พลชัย ชุมปัญญา (2566, หน้า 48) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคปกติใหม่ของการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีใหม่ คือ ทำให้โรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ รูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนการกำหนดมาตรการการอยู่ร่วมกันในสังคม การกำหนดมาตรการและแนวทางในการดูแลนักเรียนให้มีความปลอดภัยของโรงเรียนและผู้ปกครอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้นำสำคัญในการขับเคลื่อนและปรับเปลี่ยนเพื่อให้การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

วงศ์กร เพียรชนะ (2565, หน้า 35 – 36) กล่าวว่า ความสำคัญของยุคปกติใหม่ คือ การดำเนินชีวิตใหม่ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจน แบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคม ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ ไม่นับเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิถีเรียนรู้ วิถีคิด วิถีปฏิบัติและจัดการมีการนำเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุควิถีใหม่ของผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบท สังคม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ รูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอน การกำหนด มาตรการการอยู่ร่วมกัน

ในสังคม ให้สอดคล้องกับความเป็นปกติใหม่ ต้องอาศัยแนวทางการบริหารจัดการวิถีใหม่

ที่มีประสิทธิภาพโดยผู้นำการศึกษาไทยต้องมีบทบาทเชิงรุกในบริบทการทำงานที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้เปิดกว้างสู่ระบบปฏิบัติงานแนวใหม่ ซึ่งรูปแบบความปกติใหม่ ประกอบด้วยวิธีเรียนรู้ วิธีคิด วิธีปฏิบัติและจัดการมีการนำเทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาความหมาย ความสำคัญของยุคปกติใหม่ ของนักวิจัยและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลและแบ่งตัวชี้วัดของยุคปกติใหม่ได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความหมาย ความสำคัญของยุคปกติใหม่สามารถสรุปได้ดังนี้

ความหมาย ความสำคัญของยุคปกติใหม่	ตัวชี้วัดของยุคปกติใหม่
ยุคปกติใหม่เป็นยุคที่มีความแตกต่างไปจากเดิมต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการ และมีการนำเทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับชีวิตประจำวัน ให้สอดคล้องกับยุคปกติใหม่ ผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนมีทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญ	1. การปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ในการบริหารจัดการ 2. การใช้เทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับชีวิตประจำวัน 3. มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ 4. มีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม 5. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

จากการสังเคราะห์แนวความคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การกระตุ้นทางปัญญา และการสังเคราะห์ความหมาย ความสำคัญของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) การปรับตัว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการ 2) การใช้เทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับชีวิตประจำวัน 3) มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน เปิดกว้างรับสิ่งใหม่ 4) มีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัล และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม และ 5) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ดังตาราง 3

ตาราง 3 กำหนดชื่อของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ยุคปกติใหม่	ชื่อองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่
1. การมีวิสัยทัศน์	พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับบริบทการเปลี่ยนแปลง	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง
2. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	-	การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	ยุคปกติใหม่	ชื่อองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่
3. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง รับสิ่งใหม่ ๆ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลในการปรับเปลี่ยน สู่ยุคปกติใหม่
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	การปรับตัว ปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน์ใหม่ ในการ บริหารจัดการ	การสร้างแรงบันดาลใจในการ ปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่
5. ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	มีการปรับตัวอย่างชาญฉลาด รู้เท่าทันดิจิทัลและเท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงอย่าง เหมาะสม	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างชาญฉลาด
6. การกระตุ้นทางปัญญา	การใช้เทคโนโลยี เครือข่าย อินเทอร์เน็ตมาสนับสนุนการ บริหารจัดการสถานศึกษา โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้า กับชีวิตประจำวัน	การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และส่งเสริมการกระตุ้นทาง ปัญญา

จากตาราง 3 การจัดกลุ่มและสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ
เปลี่ยนแปลง 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ 3) การ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ
ในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ 5) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด 6) การใช้
เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ได้มีผู้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้
 ทศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 42) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีความคิดก้าวไกล มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้และทักษะมีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีพฤติกรรมเป็นนักพัฒนาแบบประชาธิปไตย มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ มีความชัดเจนในเป้าประสงค์ พันธกิจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับนับถือ

ปาณัสย์ ชุมภูยาละ (2563, หน้า 64) กล่าวว่า การสร้างและการมีวิสัยทัศน์ ยุคดิจิทัล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นั้น ๆ แก่ครูโดยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ครูนำไปดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน และปฏิบัติงานตามโครงการกิจกรรม ยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน จนนำพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 42) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความวาดฝันหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต เป็นผู้ที่ปรารถนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมและพยายามจุดประกายแรงดลใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความหวังต่อความวาดฝันดังกล่าวของตน และเกิดความปรารถนาแรงกล้าที่จะไปให้ถึงวิสัยทัศน์นั้น ตลอดจนจนทำให้คนอื่นสามารถเห็นความจำเป็นที่ทุกคนต้องปฏิบัติภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 64) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ ในยุคชีวิตวิถีใหม่ ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร กล้าตัดสินใจในสภาวะที่มีความเสี่ยงสูง ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 12) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมในยุควิถีใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในยุควิถีใหม่และมองการณ์ไกลกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับยุควิถีใหม่อยู่ตลอดเวลาและเปิดใจกว้าง คิดกว้าง คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จของงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่อยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมาย ความคาดหวัง มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี มีลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย สนับสนุนอุดมการณ์ และมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 50) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นใน “เป้าหมาย” หนึ่งเดียว เพื่อการร่วมแรงร่วมใจกัน ย่อมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้าน ได้อย่างแท้จริง

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 50) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นในเป้าหมาย เพื่อการร่วมแรงร่วมใจกัน ย่อมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้านได้อย่างแท้จริง

Beare & Bennis (2016, p. 29) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ คือ สามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ ช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายร่วมกันและทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทำให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จและสร้างความเจริญก้าวหน้า และช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพรวม สามารถกำหนดกิจกรรมและแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

2.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ได้มีผู้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

ลักษณะ สักเช็มหาร (2563, หน้า 10) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับเชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรม

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 83) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อครูโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตามในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อ ศรัทธา มีความมั่นใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ ร่วมใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

อภิสร มุ่งมาตร (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารโดยครูพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้บริหารและต้องการ

เลียนแบบผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลักเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูและโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของครูทำให้ครูรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารสร้างความมั่นใจและทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ครูเรียนแบบพฤติกรรมของผู้บริหารจากการสร้างความมั่นใจในตนเองและความเคารพในตนเอง ผู้บริหารมีอิทธิพลในตนเองและบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของโรงเรียน

ดลภูมิ สุริยันต์ และณัด นัยต์ทอง (2565, หน้า 171 – 172)

กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ และถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่เพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือน่าเคารพ นายกอง เลื่อมใส ศรัทธา แก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน หลักเลียงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตนผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกันมีการแชร์องค์ความรู้เองการสื่อสารเทคโนโลยี และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี

กมลนาถ แตนราช (2566, หน้า 59 – 60) กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารมีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูงหลักเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนประพฤติดนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูและโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพตั้งใจ เชื่อมมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของครูผู้บริหารมีอิทธิพลในตนเองและบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีผ่านวิสัยทัศน์ นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์และการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน ได้รับการยกย่อง เคารพ ความไว้วางใจจากครู ทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิครอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและความมุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ มีส่วนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จในความรับผิดชอบของตน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี

2.2 ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ และระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถชี้แนะให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 44) กล่าวว่า ความสำคัญการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มแข็งมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงยอมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด นายกองเครพนับถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ยอมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

อัษฎา ศรีล้นมี (2566, หน้า 46 – 47) กล่าวว่า ความสำคัญการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด นายกองเครพนับถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

ภายในองค์กรประพัตินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื้อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ย่อมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลในทางบวกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและมีคุณธรรม การสร้างความเคารพและความศรัทธาจากบุคลากรช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในองค์กร การควบคุมอารมณ์ การระงับข้อพิพาท และการมุ่งมั่นในอุดมการณ์จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่

3.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่

ได้มีผู้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

นาตยา ทับยาง และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2563, หน้า 55) กล่าวว่าไว้ว่า ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเขาเอง มีคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานผู้บริหารโรงเรียนจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 45) กล่าวว่าไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุควิถีใหม่ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการสื่อสารแบบสองทางและแบบรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงส่งสอนและให้คำแนะนำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีเทคนิคในการมอบหมายงาน

ดลภูมิ สุริยันต์ และณัฏ นัยต์ทอง (2565, หน้า 171 – 172) กล่าวว่าไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง แสดงการยอมรับและชื่นชม

ในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ ยกย่อง เลื่อมใส และศรัทธาผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ ปฏิบัติต่อ ผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรมมีการประเมินผลโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่

กมลนาถ แคนราช (2566, หน้า 14) กล่าวว่า iva การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเมตตาเป็นกันเอง ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหา แสดงความห่วงใยต่อสภาพ ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอและรวมถึงความต้องการความสำเร็จและความ เจริญก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละบุคคล โดยผู้นำปฏิบัติตนให้เป็นผู้ดูแลหรือเป็นที่ปรึกษา ให้กับผู้ตามและผู้ร่วมงาน และตอบสนองความต้องการของผู้ตามในแต่ละคนแตกต่างกัน ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้นำจะส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางและใช้วิธีการ จัดการแบบเดินดูรอบ ๆ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ ยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติและทำงานร่วมกับผู้อื่น โดย คำนึงถึงว่าทุกคนมีความแตกต่างกันและสื่อสารกับผู้อื่นในลักษณะการสนทนาสองทาง และต้องพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงานตามความสนใจและความถนัดเป็น รายบุคคล และนำเทคโนโลยี มาช่วยพัฒนาโอกาสในการเรียนรู้โดยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น

3.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ ยุคปกติใหม่

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

ภัศราภรณ์ ชิตทอง (2560, หน้า 36) กล่าวว่า ความสำเร็จ ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมีเข้าใจความ แตกต่างของบุคคล ยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เป็นการเปิด โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้แสดงความสามารถยอมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 45)) กล่าวว่า ความสำเร็จของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการและความ แตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ

ที่ดี ในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูง ด้วยการเอาใจใส่

เก็จนก พลวงศ์ (2564, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำเร็จของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลยอมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

อัญญา ศรีลันมี (2566, หน้า 44) กล่าวว่า ความสำเร็จของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ยอมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ คือ ผู้นำต้องให้ความสำคัญและเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน สนับสนุนและพัฒนาแต่ละบุคคลตามความสามารถจะทำให้บุคลากรทำงานได้เต็มที่และบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่

4.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่

ได้มีผู้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

ทัศนีย์ หม่อทอง (2563, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามผ่านทางการสื่อความหมายของงานอย่างชัดเจน และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าจะงานท้าทาย ความสามารถ ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงาน (Team Spirit) ให้มีความกระตือรือร้นและมองโลกในแง่ดี ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นภาพของอนาคตที่สวยงาม ผู้นำจะสร้างความคาดหวังโดยการสื่อสารอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ตามต้องการที่จะไปสู่

เป้าหมายนั้น มีวิสัยทัศน์ร่วมกันและผู้นำยังมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจได้

ทิพย์งค์ รักษาสิน (2564, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก ในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่สูง ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้น จิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และแสดงเป้าหมายที่มีร่วมกันเพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนและเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กรทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และมีวิธีการให้ผู้ร่วมงานทำงานได้สำเร็จและบรรลุเกินเป้าหมาย ที่กำหนดสามารถจัดการปัญหาที่เผชิญได้ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

ศุภกิจ เกษม (2564, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจภายในหรือมีแรงบันดาลใจ ทำงานด้วยความเพียรพยายาม ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงานหรือเห็นว่างานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้ตระหนักถึงสิ่งที่สำคัญในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค

ดลภูมิ สุริยันต์ และณัฏ นัยต์ทอง (2565, หน้า 168) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้มีแนวคิด วิธีการ ความรู้เรื่องเทคโนโลยี ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวอย่างความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

วิไลวรรณ วัปะแก้ว และสัญญา เคนาภูมิ (2565, หน้า 868) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในยุคแห่งเทคโนโลยี หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานทำให้ผู้ตามมีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ผู้นำอาจสร้างแรงบันดาลใจผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งช่วยให้ผู้ตามสามารถจัดการกับอุปสรรคของตนเอง

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามผ่านทางวิสัยทัศน์ การให้ผู้ตามรู้สึกท้าทายกับความสามารถ ได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกัน และสามารถกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่
ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ ไว้ดังนี้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ใต้บังคับบัญชา มองเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายาม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกนั้น ผู้นำย่อมแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และพัฒนาระดับความต้องการของตนให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 40) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น ผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น ผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อาวัชนนธ์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น ผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุค
 ปกติใหม่ คือ การสร้างแรงบันดาลใจช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจและความ
 กระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเองให้กับ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้พวกเขามีแรงผลักดันในการทำงาน การตั้งใจและความเชื่อมั่น
 ในเป้าหมายจะช่วยสร้างเจตคติที่ดีและทุ่มเทในการทำงาน

5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

5.1 ความหมายของการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

ได้มีผู้ให้ความหมายของการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด
 ไว้ดังนี้

พีรวิชญ์ คำเจริญ และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ (2562, หน้า 75)

กล่าวไว้ว่า การรู้เท่าทันดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัล
 ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน สันทนาการ การสื่อสารและ
 การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และผลิตเนื้อหาดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการ
 มีทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณตลอดจนมีความ
 รับผิดชอบและมีจริยธรรมต่อสังคมส่วนรวม

สรานนท์ อินทนนท์ (2563, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ความฉลาดทาง
 ดิจิทัล หมายถึง กลุ่มความสามารถทางสังคมอารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้คน คนหนึ่ง
 สามารถเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้
 ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยม ที่จำเป็นต่อการ
 ใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะการใช้สื่อและการเข้า
 สังคมในโลกออนไลน์

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า ทักษะดิจิทัล หมายถึง
 การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ
 ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การ
 สื่อสารและ การค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่าง
 ลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
 และบุคลากร ภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องมีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ด้าน
 ความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

พระมหาสายัณห์ เปมสีโล, สำราญ ศรีคำมูลและสนธิ วงปล่อมศิริ (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ความสำเร็จทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ สติปัญญา อารมณ์ ทักษะ ทักษะ ความรู้ ค่านิยมและสังคมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต ในยุคดิจิทัล เพื่อให้คนยุคดิจิทัล เผชิญหน้ากับความท้าทาย ความต้องการและการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม ไม่ให้เกิดภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์

ลักขณา ศรีวัฒน์ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ทักษะด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางดิจิทัลและพลเมืองดิจิทัล อันเนื่องมาจากสังคมไทย ปัจจุบันเป็นสังคม แห่งเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ประชากรในสังคมแห่งดิจิทัลจึงเป็นพลเมืองดิจิทัล เพราะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิตทั้งติดต่อสื่อสารและการทำงาน โดยมีปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวช่วยให้ประสบผลสำเร็จ คือ ความสำเร็จทางดิจิทัลซึ่งประกอบด้วย ทักษะและความรู้ ทั้งในเชิงเทคโนโลยีและการคิดขั้นสูงหรือที่เรียกว่า “ความรู้ดิจิทัล” (Digital Literacy) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้วิธีป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิความรับผิดชอบและจริยธรรม ที่สำคัญในยุคดิจิทัลและใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับตนเอง ชุมชน ประเทศ และพลเมืองบนโลกได้อย่างสร้างสรรค์

นริศรา ครุฑธานุวัฒน์ และอารยา ผลชัยญา (2565, หน้า 18) กล่าวว่า การรู้เท่าทันดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจและใช้ข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มากขึ้นในการสื่อสารโดยใช้ทักษะทางเทคโนโลยี

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 67 – 68) กล่าวว่า ทักษะ เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานที่เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้

เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และความสามารถในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นบน พื้นฐานของความปกติใหม่หรือ ยุควิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและชุมชนนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางดิจิทัลและพลเมืองดิจิทัล

สรุปได้ว่า การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในความรู้ทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ ส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม ไม่ให้เกิดภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์

5.2 ความสำคัญของการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดไว้ดังนี้

อลงกต สุทธการ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำเร็จของการรู้ดิจิทัล คือ สามารถใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียน สามารถเข้าถึง วิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศออนไลน์รวมถึงใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

พัชรพล รุ่งเรือง (2565, ออนไลน์) กล่าวว่า ความสำเร็จของการรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันตัวเองจากการฉ้อโกงและคุกคามออนไลน์

บัณฑิตา ดลสุข (2567, ออนไลน์) กล่าวว่า ความสำเร็จของการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ โดยรวมถึงความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ และสร้างเนื้อหาในโลกออนไลน์ เพื่อให้ผู้คนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด คือ การใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การทำงาน หรือการใช้ชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ยังช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลได้เต็มที่ รวมถึงสามารถป้องกันภัยคุกคามออนไลน์ที่อาจเกิดขึ้นได้

6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

6.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีผู้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้

ปาณิสัม ชุมภูยาละ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาชุดดิจิทัล หมายถึง การแจ้งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับหน่วยงาน และการให้ครูร่วมกัน วิเคราะห์ สังเคราะห์ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันเสนอแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

เนตรนภา เจตนจำนงค์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาในยุคความปกติใหม่ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึง วิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน แบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

ศุภชัย มาตาชาติ (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีวิธีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สุเมธ บุญมะยา (2564, หน้า 23) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ดลภูมิ สุริยันต์ และณัฏ นัยต์ทอง (2565, หน้า 168) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาในการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ สร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยี สร้างและส่งเสริมทำให้ผู้ตาม คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีการแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น และต้องการให้ผู้ตามสามารถคิดและแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวคิดใหม่ ๆ

6.2 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำส่งเสริมมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้มองเห็นปัญหาจากหลายมุมและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

แสวงหาทางออกใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ไขปัญหา สามารถหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

เก็จกนก พลวงศ์ (2564, หน้า 43 – 44) กล่าวว่า ความสำเร็จของการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อนให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 41) กล่าวว่า ความสำเร็จของการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อนให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

อาวัชนนธ์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 41) กล่าวว่า ความสำเร็จของการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา คือ ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อนให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา คือ การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นปัญหาและตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหา ผู้นำต้องกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการมองปัญหาจากหลายมุม กระตุ้นให้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ จะช่วยองค์กรในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของประสิทธิผล

ได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ดังนี้

แคทรียา บุตรสีผา (2564, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน

เป็นที่มาได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ
ทุกสถานการณ์

ปริศนา เขียนชาติ (2564, หน้า 50) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่
กำหนดไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพขององค์การให้
เกิดความสุขพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์
สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
และสามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับ
สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำ
ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

รัตนา คนไว (2565, หน้า 45) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ผลสำเร็จในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งด้านผลผลิตและผลลัพธ์

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 45) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ
และคุณภาพ

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 52) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการ
ดำเนินการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน โดยใช้
ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์
ในการบริหารงานเพื่อ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 55) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของทีมงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิด
ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

อะธิดา แสงอรุณ (2566, หน้า 43) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ความสามารถในการดำเนินการจัดการบริหาร การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งใน
เชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาภายในได้จนทำให้องค์กรเกิดความพึงพอใจ
ประสพผลสำเร็จของการทำงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารและทีมงานตั้งไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาแก้ปัญหาภายในได้ จนทำให้องค์กรเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2. ความหมายการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ให้ความหมายการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 141) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา

อุณนดา โชติไสว (2565, หน้า 53) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 58) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ชชล ไชยเทพ (2566, หน้า 82 – 83) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างหลักสูตร นวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา

อะธิตา แสงอรุณ (2566, หน้า 43) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้และการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังได้วางไว้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน

อาร์ชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 58) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ที่บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารและทีมงานตั้งไว้ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา แก้ปัญหาภายในได้จนทำให้องค์กรเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

อุณดา โชติไสว (2565, หน้า 55) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้าทั้งทางด้านความรู้สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้าทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม

ชวล ไซยเทพ (2566, หน้า 83) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการทำหน้าที่ของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคนไปเป็น กำลังสำคัญของประเทศ อีกทั้งให้การอบรมสั่งสอนในทางวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566, หน้า 22) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการแสดงให้เห็นถึงงานที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ครูได้รับมอบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะ ถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้าน

ว่า การปฏิบัติงานของครู

มีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้สถานศึกษามี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้โดยไม่ย่อท้อ เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ เป็น คนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจ ใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การพัฒนา ความคิด ความรู้ และคุณธรรมให้แก่เยาวชน เพื่อเสริมสร้างคนดีของสังคมและพัฒนา คุณภาพการศึกษา ครูต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถ พัฒนาผู้เรียนและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยึดประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

4.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

4.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมี ความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

4.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ ผู้เรียน แต่ละบุคคล

4.1.4 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง

นวัตกรรม

4.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ

เปลี่ยนแปลง

4.2 การจัดการเรียนรู้

4.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

4.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน

4.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

4.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

4.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุความเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ความสามารถนี้ไม่เพียงแต่ไปสู่เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้และฝึกฝน

ทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นครูที่ยอดเยี่ยมและช่วยให้นักเรียนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความเห็นอกเห็นใจและเปิดรับความหลากหลายในขณะเดียวกันก็สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองรู้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา

2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหลักสูตรของโรงเรียน ที่รวมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้และเทคนิคการประเมินผล มีการบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางสติปัญญาและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีนวัตกรรมในการให้การดูแล การสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้หลักสูตรควรจัดกิจกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ซึ่งส่งเสริมความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ของนักเรียน ควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและหลักสูตรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียนเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนภายในบริบทของชุมชน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 175 แห่ง และพื้นที่ครอบคลุม 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอดงหลวง อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอภูพานและอำเภอเมืองสกลนคร

1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วัฒนธรรมยุคใหม่ที่ยั่งยืน”

1.2 พันธกิจ (Mission)

1.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

1.2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

1.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

1.2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

1.2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.3 เป้าประสงค์ (Goals)

1.3.1 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

1.3.2 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.3 ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความมุ่งมั่นทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี

1.3.4 ผู้บริหารโรงเรียน มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

1.3.5 สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและการจัดการ เรียนรู้ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

1.3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนา ในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

1.3.7 สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย กระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานผล อย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

2. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัยและรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา
5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้การสร้าง จิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ผลิตผลสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิต ของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ สู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มี บริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ
จำนวน 175 โรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้
ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการศึกษา

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการ
บริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ
ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด
ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ
ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต
และประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิสัยทัศน์
ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรร
งบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการ
สอนอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, ออนไลน์)

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 สรุปได้ว่า จุดเน้นและนโยบายหลักในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด
ดังนี้ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ จัดการศึกษาเพื่อเพิ่ม
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร
มนุษย์ การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความ

เหลื่อมล้ำทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

3. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เป็นที่ยอมรับว่าปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นตามลำดับ แนวโน้มของสังคมกำลังพัฒนา เข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและการบริการ วิถีชีวิตในสังคมเป็นวงกว้าง สภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม (พิราวดี สินธุศิริ, 2553, หน้า 24 – 32)

3.1 ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยเริ่มเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2530 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมสามัญศึกษาดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตพื้นที่ชนบทยากจน 38 จังหวัด และเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2530 เห็นชอบในหลักการ การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยวิธีการไม่บังคับ ต่อมาเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2531 ได้เห็นชอบให้โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 38 จังหวัดออกไปให้ครอบคลุมโรงเรียนที่อยู่ในเขตทุรกันดารด้วย และเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2532 เห็นชอบให้ดำเนินการตามสาระสำคัญของรูปแบบ และวิธีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อจากนั้น เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2532 เห็นชอบให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนดำเนินงานตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นนอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นผลทำให้อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50.89 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาความต้องการโดยเฉพาะตลาดแรงงานมีแนวโน้มความต้องการแรงงานพื้นฐานที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณาหายุทธศาสตร์ในการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาคอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา

ภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ จำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษาดังกล่าว เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ที่เห็นชอบในหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 นโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา

นโยบายทางการศึกษาและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการขยายโอกาสทางการศึกษา การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งการพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาอาชีพ บุคคลใดที่ได้รับการศึกษา มากย่อมมีโอกาสและความสามารถที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าเช่นเดียวกัน

ดังนั้น การยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของคนในชาติ จึงไม่ได้สิ่ง ที่เพียงจะคิดขึ้นตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลและดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเสมอมา ซึ่งรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและขยายโอกาสให้ทั่วถึงคนทุกคน ทุกกลุ่มเพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการ พัฒนาคนให้มีขีดความสามารถเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นแรงผลักดัน ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และจัดให้มีกฎหมาย การศึกษาแห่งชาติตลอดจนการปรับปรุงการจัดการศึกษาทุกระดับให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้การศึกษาเป็นสื่อสร้างเสริมความรู้ และปลูกฝัง จิตสำนึกเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าการวิจัยในศิลปวิทยาการ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและ วัฒนธรรมของชาติ

3.3 การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้เปล่า สนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยาย โอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐาน เพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้

แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้อารมณ์และต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.3.1 อาคาร สถานที่ไม่เพียงพอ โรงเรียนยังขาดอาคารเรียนอาคารประกอบตลอดจนห้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ บางโรงเรียนมีพื้นที่ทางการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับการใช้ในการเรียนการสอน

3.3.2 วัสดุครุภัณฑ์บางประเภทยังขาดแคลน เช่น โต๊ะ เก้าอี้สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งต้องขอยืมจากโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ บางโรงเรียนยังขาดแคลนครุภัณฑ์สำนักงานที่จำเป็น

3.3.3 อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน มีจำนวนไม่เพียงพอ เช่น คู่มือครู แบบเรียน หนังสือค้นคว้าเพิ่มเติม หนังสืออ่านประกอบ นอกจากนี้ยังพบว่า อุปกรณ์ในบางประเภท เช่น เครื่องกีฬา สารเคมีสำหรับใช้ทดลองในห้องวิทยาศาสตร์ อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติในวิชาอาชีพ และสื่อทัศนูปกรณ์ยังมีปริมาณไม่เพียงพอ

3.3.4 บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ และวุฒิสภาวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาบังคับ เช่น วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังขาดแคลนครูที่มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในสายอาชีพ

3.3.5 งบประมาณได้รับช้าและมีจำนวนไม่เพียงพอใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ รวมทั้งงบประมาณในการจัดอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้วย

3.3.6 การประชาสัมพันธ์เพื่อชักจูงเด็กเข้าเรียนต่อทำได้ไม่ครอบคลุม อำเภอและขาดการประสานงานและวางแผนร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

3.3.7 ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ฐานะยากจน ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และต้องการให้เด็กช่วยงานบ้าน ผู้ปกครองบางคนในท้องถิ่นนิยมส่งบุตรหลานไปทำงานหารายได้ช่วยครอบครัว

สรุปได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดขึ้นจากโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นผลจากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะขยาย

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษานับว่าเป็นกลไกสำคัญในการทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งการพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาอาชีพ การดำเนินงานของโรงเรียนโดยให้จัดการศึกษาในลักษณะให้เปล่า สนองผู้เรียนที่ต้องการเรียนต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยให้ขยายโอกาสทางการศึกษาในชนบทให้มากเป็นพิเศษ มุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่อยู่ห่างไกลในชนบท การเรียนการสอนเน้นการฝึกทักษะพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพและเมื่อนักเรียนจบแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการใช้แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและให้สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพทางสังคม เป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม ให้รักและต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

สุภาวดี ฤทธิหิมี (2564, หน้า 230 – 233) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อริชา มีศักดิ์ (2564, หน้า 253 – 254) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2) ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมอบหมายการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจแล้วแจ้งให้ทราบ ด้านการตัดสินใจโดยกำหนดขอบเขตปัญหา ด้านการตัดสินใจแล้วโน้มน้าว ด้านการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ถาม ด้านการตัดสินใจแล้วเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และด้านการตัดสินใจโดยแสวงหาข้อมูล

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

อภิสรามุ่งมาตร (2564, หน้า 195 – 206) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ปัจจัยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (X_6) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_4) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_8) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

(X₃) สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 214 – 223) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัมภา ศรีล้านมี (2566, หน้า 256 – 260) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ (X) กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.847$) 5) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.22697

อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 214 – 223) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{xyt} = 0.776$) 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_3) และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร (X_4) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.22493

1.1 การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ศึกษาวิจัยวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

ภาวิณี ตันเล่ง (2565, หน้า 104 – 109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตัดสินใจ 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ 3) ความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 158 – 163) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$) 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

อุณนดา โชติไสว (2565, หน้า 156 – 158) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อะธิดา แสงอรุณ (2566, หน้า 134 – 136) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

ด้านการมีความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 18.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 32887

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ได้มีผู้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ไว้ดังนี้

Kyle Sandell (2012, pp. 213 – 216) ได้ศึกษา รูปแบบความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้รับการแสดงให้เห็นประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยในผู้ตาม อย่างไรก็ตาม การให้เหตุผลว่าทำไมกระบวนการนี้เกิดขึ้นก็ยังไม่มีความชัดเจน ปัจจุบันการศึกษาตรวจสอบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ติดตามเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและผลการปฏิบัติงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการมีผลต่อพนักงานและการปฏิบัติงาน การศึกษาก่อนหน้านี้พวกเขาได้รับการศึกษาในระดับมหภาคที่ดูเหมือนจะขัดแย้งกับต้นฉบับแนวความคิดของการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการศึกษาทางห้องปฏิบัติการในปัจจุบันสำรวจความสัมพันธ์เหล่านี้ในระดับที่เกี่ยวข้องกับงานเล็ก ๆ ในปฏิสัมพันธ์เฉพาะระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ตาม ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของผู้ตามเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำและการปฏิบัติงาน โดยความเข้าใจที่ดีขึ้น ว่าผู้นำสร้างการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนประสิทธิภาพในเรื่องงานเฉพาะองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากอิทธิพลผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์ในชีวิตประจำวันกับผู้ติดตามของพวกเขา

Luft K. (2012, p. 70) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูใหญ่ ตามการรับรู้ของครู โดยเปรียบเทียบจาก 2 โรงเรียน ซึ่งมีครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำต่างกัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเผชิญกับการแทรกแซงมากกว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดแย้งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะได้รับความร่วมมือมากกว่า

Menon Maria Eliophotou (2014, pp. 509 – 528) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยงต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัส พบว่า ครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้นำ และความพึงพอใจในผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครู
ในโรงเรียน

Farhat and Muhammad, (2018, pp. 99 – 113) ได้ศึกษา เรื่อง
ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู ตัวแปรที่ศึกษาได้จากการสังเคราะห์
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bass ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการ
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านปัจเจกบุคคล และด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
250 คน และครู 2,300 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ไม่มี
ความแตกต่างระหว่างเพศต่อการฝึกพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู แต่มีความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อ
พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล
ด้านวิชาการของครู

Christopher (2019, pp. 622 – 655) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูโดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษา จำนวน 260 คน
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass and Avolio และแบบสอบถาม
ประสิทธิภาพของครู ของ Moran and Mary Anita Woolfolk Hoy เพื่ออธิบายรูปแบบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับความสามารถของครู
ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพของครูในระดับที่แตกต่างกัน โดยประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและรางวัล
ที่ได้รับมีอิทธิพลสูงกว่าประสิทธิภาพของครู

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ ความสำเร็จและ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ซึ่งมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงสามารถเสริมสร้างความมั่นใจและช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสังเคราะห์ยุคปกติใหม่ จาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติ ใหม่ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ 4) การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ 5) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดและ 6) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ในส่วนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยยึด ประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,177 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และ
ครูผู้สอน จำนวน 1,112 คน จากทั้งหมด 65 โรงเรียน (สำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2567, ออนไลน์) ดังตาราง 4 - 5

ตาราง 4 จำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
1. อำเภอกุดบาก	1	7	-	8
2. อำเภอกุสุมาลย์	-	5	-	5
3. อำเภอโคกศรีสุพรรณ	-	6	-	6
4. อำเภอเต่างอย	-	5	-	5
5. อำเภอโพนนาแก้ว	1	11	-	12
6. อำเภอภูพาน	1	7	-	8
7. อำเภอเมืองสกลนคร	2	19	-	21
รวม	5	60	0	65

ตาราง 5 จำนวนประชากร ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	จำนวนประชากร		รวมทั้งหมด
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1. อำเภอกุดบาก	8	125	133
2. อำเภอกุสุมาลย์	5	107	112
3. อำเภอโคกศรีสุพรรณ	6	98	104
4. อำเภอเต่างอย	5	85	90
5. อำเภอโพนนาแก้ว	12	196	208
6. อำเภอภูพาน	8	134	142
7. อำเภอเมืองสกลนคร	21	367	388
รวม	65	1,112	1,177

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 290 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 235 คน ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร จำนวน 65 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกผู้บริหารทุกโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ครูผู้สอน จำนวน 235 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วน เทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 6

ตาราง 6 สัดส่วนการเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของครูผู้สอน

จำนวนครูผู้สอน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
12 – 16	3
17 – 21	4
22 – 26	5
27 – 31	6

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 235 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 7 – 14

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. อำเภอกุสุมาลย์	8	125	133	8	27	35
2. อำเภอโคกศรีสุพรรณ	5	107	112	5	23	28
3. อำเภอเต่างอย	6	98	104	6	20	26
4. อำเภอวังสามหมอ	5	85	90	5	17	22

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
5. อำเภอพืนาแก้ว	12	196	208	12	42	54
6. อำเภอภูพาน	8	134	142	8	27	35
7. อำเภอเมืองสกลนคร	21	367	388	21	79	100
รวม	65	1,112	1,177	65	235	300

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอกุตุบาก
จำนวน 8 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอกุตุบาก	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	12	13	1	3	4
2. บ้านกุตุบะตวันราษฎร์ผดุง	1	17	18	1	4	5
3. บ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี	1	15	16	1	3	4
4. ชุมชนบ้านกุตุไ	1	17	18	1	4	5
5. บ้านหนองสะโนราษฎร์ รังสฤษฎ์	1	15	16	1	3	4
6. บ้านกลางผดุงราษฎร์ วิทยา	1	20	21	1	4	5

ตาราง 8 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอคุตปาก	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
7. บ้านค้อใหญ่	1	13	14	1	3	4
8. บ้านหนองคำ ดาร์กานนท์วิทยา	1	16	17	1	3	4
รวม	8	125	133	8	27	35

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสุเมสาลัย
จำนวน 5 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอสุเมสาลัย	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านอีเกด	1	17	18	1	4	5
2. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	29	30	1	6	7
3. บ้านม่วงวิทยา	1	18	19	1	4	5
4. หนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	17	18	1	4	5
5. บ้านโพธิ์แพ่งเจียรนวนนท์ อุทิศ 5	1	26	27	1	5	6
รวม	5	107	112	5	23	28

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 6 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอโคกศรีสุพรรณ	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านม่วงไข่ ประชากรราษฎร์สงเคราะห์	1	19	20	1	4	5
2. บ้านห้วยหีบวิทยา	1	15	16	1	3	4
3. บ้านแมคณาทม	1	16	17	1	3	4
4. บ้านไร่นาดี	1	16	17	1	3	4
5. บ้านห้วยยาง	1	15	16	1	3	4
6. บ้านเหล่าโพนค้อ เหล่าราษฎร์วิทยา	1	17	18	1	4	5
รวม	6	98	104	6	20	26

ตาราง 11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอต่างอย
จำนวน 5 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอต่างอย	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านจันทร์เพ็ญ	1	14	15	1	3	4
2. บ้านโคกกลาง	1	15	16	1	3	4
3. บ้านนาอามวงคำ	1	21	22	1	4	5
4. บ้านนาตาลคำชะ	1	16	17	1	3	4

ตาราง 11 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอเต่างอย	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
5. บ้านดงหลวง	1	19	20	1	4	5
รวม	5	85	90	5	17	22

ตาราง 12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
อำเภอโพธิ์นาแกว จำนวน 12 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอโพธิ์นาแกว	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านโนนกง	1	17	18	1	4	5
2. บ้านเชียงสี่ราษฎร์อำนวย	1	16	17	1	3	4
3. นาแกพิทยาคม	1	18	19	1	4	5
4. บ้านกลางนาเดื่อ	1	17	18	1	4	5
5. บ้านหนองระบอก ราษฎร์อุทิศวิทยา	1	18	19	1	4	5
6. หนองผือเทพนิมิต	1	17	18	1	4	5
7. บ้านนาตงสหราษฎร์อุทิศ	1	16	17	1	3	4
8. บ้านป่าวาง	1	15	16	1	3	4
9. บ้านแป้นสามัคคี ราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
10. ทาศาลราษฎร์วิทยา	1	16	17	1	3	4

ตาราง 12 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอพินนาแก้ว	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
11. บ้านโพนวัฒนาวิทยา	1	18	19	1	4	5
12. บ้านนาจาน	1	14	15	1	3	4
รวม	12	196	208	12	42	54

ตาราง 13 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอภูพาน
จำนวน 8 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอภูพาน	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านใหม่พัฒนา	1	13	14	1	3	4
2. บ้านกกปลาซิวนาใต้	1	16	17	1	3	4
3. อนุบาลภูพาน	1	14	15	1	3	4
4. ชุมชนบ้านสร้างคอก	1	24	25	1	5	6
5. บ้านยางโพน เจริญราษฎร์ไพบุลย์	1	21	22	1	4	5
6. บ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย์	1	15	16	1	3	4
7. บ้านหนองลิ้มประชาสรร	1	16	17	1	3	4
8. บ้านหลุมเลา	1	15	16	1	3	4
รวม	8	134	142	8	27	35

ตาราง 14 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 21 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอเมืองสกลนคร	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านหนองมะเกลือ	1	16	17	1	3	4
2. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	18	19	1	4	5
3. โคกเลาะวิทยาการ	1	18	19	1	4	5
4. ศรีบุญเรืองวิทยาการ	1	19	20	1	4	5
5. บ้านโคกก่องสหมิตร วิทยาการ	1	16	17	1	3	4
6. หงษ์มนพิทยาคาร	1	15	16	1	3	4
7. บ้านหนองหอย	1	29	30	1	6	7
8. ศิริราษฎร์วิทยาการ	1	20	21	1	4	5
9. บ้านดงมะไฟสามัคคี ราษฎร์อุทิศ	1	13	14	1	3	4
10. บ้านหนองไผ่	1	17	18	1	4	5
11. ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	13	14	1	3	4
12. บ้านหนองนาเลิศ	1	13	14	1	3	4
13. บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุง ศิลป์	1	18	19	1	4	5
14. บ้านดอนแคน “คุรุราษฎร์ผดุงวิทย์”	1	18	19	1	4	5
15. บ้านนาคำวิทยาการ	1	19	20	1	4	5
16. บ้านหนองลาด (ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	22	23	1	5	6

ตาราง 14 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียน เขตอำเภอเมืองสกลนคร	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
17. บ้านลาดกระเซอ (คุรุราษฎร์วิทย์)	1	19	20	1	4	5
18. บ้านพะเนาราษฎร์บำรุง	1	19	20	1	4	5
19. บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	19	20	1	4	5
20. บ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุง วิทย์	1	12	13	1	3	4
21. บ้านหนองศาลราษฎร์ บำรุง	1	14	15	1	3	4
รวม	21	367	388	21	79	100

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ครูผู้สอน

2. เขตที่ตั้งของโรงเรียน

2.1 อำเภอภูพาน

- 2.2 อำเภอสุมาลย์
- 2.3 อำเภอโคกศรีสุพรรณ
- 2.4 อำเภอเต่างอย
- 2.5 อำเภอโพนนาแก้ว
- 2.6 อำเภอภูพาน
- 2.7 อำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย
ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 4.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไข
แบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
- 4.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ
- 4.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา

(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

4.5.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 คศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา
จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
จำนวน 1 คน ได้แก่ นางรินทร มลาวาสน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์
สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่
นางเสาวนีย์ วงศ์วิชุด ครูโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

4.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC
(Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่า
แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา
อยู่ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 45 – 47 (ภาคผนวก ง)

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ
ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านคำแหง โรงเรียนบ้านผักคำภู โรงเรียนทรายมูลหนองกงทรายศรีพิทยา โรงเรียนบ้านข้าวแป้ง โรงเรียนบ้านนาจารย์ โรงเรียนบ้านนาเมือง โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์ โรงเรียนบ้านบะหว้า โรงเรียนบ้านเชือก โรงเรียนบ้านตาตโดน รวมทั้งสิ้น 50 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ไว้ให้นำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.935 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

4.8.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) มีดังนี้

4.8.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.479 – 0.611 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.778

4.8.1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.361 – 0.608 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.721

4.8.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.546 – 0.762 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.856

4.8.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.403 – 0.702 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.776

4.8.1.5 ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.573 – 0.715 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.846

4.8.1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.505 – 0.711 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ 0.817

4.8.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีดังนี้

4.8.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.495 – 0.597 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.761

4.8.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.611 – 0.852 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.904

4.8.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.553 – 0.718 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.840

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 300 ฉบับ ถึงโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการส่งแบบออนไลน์ (QR CODE) ส่งข้อมูลไปที่ระบบ AMSS++ ของโรงเรียน

5.3 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.4 กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ

5.5 เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาครบแล้ว จึงนำไปศึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูล และลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ / ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples
และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน ใช้สถิติ
ทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)
หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะทำการทดสอบเป็น
รายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD. วิเคราะห์ความ
แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples และใช้
ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่า
เอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่
โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD. วิเคราะห์ความ
แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 - tailed)

หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91 - 1.00$ แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ครู มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ไม่มี
ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ ผู้วิจัยจะนำปัจจัยการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะวิธีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว แล้วสรุปเป็น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1.1 อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.3 ศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษาหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.ส่องแสง ปรีดีธอนันต์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4 ผู้บริหารโรงเรียน วิทย์ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.4.2 ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านม่วงลายราชบุรุษดุสิตบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

1.4.3 นายนิติรักษ์ ไชยเพชร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแมตนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 ดร.สร้อยสุตา กรีน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าปอ
สหพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.5.2 นายกฤษณวัฒน์ เสนารักษ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
โพนแพงเจริญรอนท์อุทิศ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยรวม มารวบรวมเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอ
เป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

โดยผู้วิจัยจะนำข้อเสนอที่มีความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป มานำเสนอเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
X ₂	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
X ₃	แทน	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่
X ₄	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่
X ₅	แทน	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด
X ₆	แทน	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด
Y	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
Y ₁	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y ₂	แทน	การจัดการเรียนรู้
Y ₃	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. ₂	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
y'	แทน	ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

Z'y แทน ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 300 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารจำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 235 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.2.1 ค่าเฉลี่ย

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.3.2 การจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้ การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA

2.4 สมมติฐานข้อ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.4.2 การจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ใช้การทดสอบโดยใช้ การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน ยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ ทางบวก ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร
และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 65 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
300 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 235 คน ดังตาราง 15

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน

(n = 300)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	65	21.70
2. ครูผู้สอน	235	78.30
รวม	300	100.00
เขตที่ตั้งของโรงเรียน		
1. อำเภอกุสุมาลย์	35	11.70
2. อำเภอศรีสงคราม	28	9.30
3. อำเภอโคกศรีสุพรรณ	26	8.70

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อำเภอเต่างอย	22	7.30
5. อำเภอโพนนาแก้ว	54	18.00
6. อำเภอภูพาน	35	11.70
7. อำเภอเมืองสกลนคร	100	33.30
รวม	300	100.00

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 และครูผู้สอน จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30

เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 อำเภอกุสุมาลย์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 อำเภอเต่างอย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 อำเภอภูพาน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.46	0.56	มาก	4
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่	4.44	0.57	มาก	5
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่	4.49	0.52	มาก	1
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุค ปกติใหม่	4.48	0.53	มาก	2
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญ ฉลาด	4.44	0.57	มาก	6
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการ กระตุ้นทางปัญญา	4.48	0.54	มาก	3
รวม	4.47	0.50	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ และด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.48$) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ($\bar{X} = 4.44$)

ดังนั้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 17 – 22

ตาราง 17 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์
 เท้าทันการเปลี่ยนแปลง

การมีวิสัยทัศน์เท้าทันการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ	4.46	0.65	มาก	3
2. ผู้บริหารกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.50	0.67	มาก	1
3. ผู้บริหารมีเป้าหมาย มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี	4.39	0.74	มาก	5
4. ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่สนับสนุนและส่งเสริมประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน	4.45	0.70	มาก	4
5. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.48	0.73	มาก	2
รวม	4.46	0.56	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท้าทันการเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ เพื่อนำองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์	4.36	0.69	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน	4.50	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารได้รับการยกย่อง เคารพ ความ ไว้วางใจจากครู ทั้งด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.42	0.71	มาก	4
4. ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิดรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและ ความมุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความ ภาคภูมิใจ	4.48	0.67	มาก	2
5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในงานบรรลุผลสำเร็จ ในความรับผิดชอบของตน สร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ร่วมงาน ในการเอาชนะปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยี	4.45	0.70	มาก	3
รวม	4.44	0.57	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย

3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และการอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิตรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและความมุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จในความรับผิดชอบของตน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติและทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.50	0.62	มาก	3
2. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.47	0.66	มาก	4
3. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น ทุ่เมเทในการปฏิบัติงาน จนได้รับการเคารพ การยกย่อง และได้รับความไว้วางใจจากครู	4.53	0.62	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ	4.52	0.64	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงานตามความสนใจและความถนัดเป็นรายบุคคล	4.45	0.70	มาก	5
รวม	4.49	0.52	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น ทุ่เมเทในการปฏิบัติงาน จนได้รับการเคารพ การยกย่อง และได้รับความไว้วางใจจากครู ($\bar{X} = 4.53$)

และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.47$) และผู้บริหารพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงานตามความสนใจและความถนัดเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่

การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัว สู่ยุคปกติใหม่	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตาม	4.46	0.66	มาก	3
2. ผู้บริหารให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมโดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน	4.46	0.65	มาก	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม	4.53	0.62	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.46	0.68	มาก	4
รวม	4.48	0.53	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมโดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตาม และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปล ผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในความรู้ทางเทคโนโลยี	4.36	0.73	มาก	5
2. ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ	4.42	0.74	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	.068	มาก	2
4. ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ	4.53	0.65	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม รู้วิธีป้องกันและรับมือกับภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์	4.43	0.69	มาก	3
รวม	4.44	0.57	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม รู้วิธีป้องกันและรับมือกับภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์ ($\bar{X} = 4.43$) และผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริม การกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปล ผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารพัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยี	4.46	0.68	มาก	5
2. ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมทำให้ผู้ตาม คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	4.48	0.63	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมแสดงความคิดเห็น	4.48	0.66	มาก	3
4. ผู้บริหารต้องการให้ผู้ตามสามารถคิด และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.53	0.65	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวคิดใหม่ ๆ	4.46	0.66	มาก	4
รวม	4.48	0.54	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารต้องการให้ผู้ตามสามารถคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมทำให้ผู้ตาม คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวคิดใหม่ ๆ และผู้บริหารพัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ ($\bar{X} = 4.46$)

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้

2.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 23

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ผลการวิเคราะห์		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.49	0.46	มาก	2
2. การจัดการเรียนรู้	4.48	0.48	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.52	0.49	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.45	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 1 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.49$) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 24 – 26

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

การปฏิบัติหน้าที่ครู	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ	4.46	0.59	มาก	4
2. ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรม แห่งการเรียนรู้	4.56	0.60	มากที่สุด	1
3. ครูเห็นอกเห็นใจและเปิดรับความ หลากหลาย	4.46	0.60	มาก	5
4. ครูสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์	4.50	0.62	มาก	2
5. ครูพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยีและ พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนา อยู่ตลอดเวลา	4.47	0.64	มาก	3
รวม	4.49	0.46	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียง 1 ข้อ คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.50$) ครูพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.47$) ครูอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูสามารถสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้ และเทคนิคการ ประเมินผล	4.44	0.60	มาก	7
2. ครูสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการ สอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.62	มาก	4
3. ครูส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและ ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.50	0.62	มาก	3
4. ครูมีนวัตกรรมในการให้ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตาม ศักยภาพ	4.45	0.66	มาก	6
5. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย	4.50	0.60	มาก	1
6. ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และ การทำงานร่วมกัน	4.50	0.60	มาก	2
7. ครูส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียน	4.47	0.65	มาก	5
รวม	4.48	0.48	มาก	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณาค่า S.D.ประกอบ

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน และครูส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสามารถในการคิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณ ($\bar{X} = 4.50$) ครูสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.49$) และครูส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ (n = 300)		การแปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก	4.48	0.64	มาก	4
2. ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวกของนักเรียน	4.46	0.65	มาก	5
3. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.51	0.64	มากที่สุด	3
4. ครูยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.58	0.61	มากที่สุด	1
5. ครูส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนภายในบริบทของชุมชน	4.54	0.60	มากที่สุด	2
รวม	4.52	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ครูยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.58$) ครูส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนภายในบริบทของชุมชน ($\bar{X} = 4.54$) และครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย

คือ ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียนเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก ($\bar{X} = 4.48$) และครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวกของนักเรียน ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้เขตที่ตั้งของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ผู้บริหาร (n = 65)		ครูผู้สอน (n = 235)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง	4.58	0.56	4.42	0.56	2.107*	.036
2. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	4.68	0.28	4.38	0.61	5.708**	.000

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ผู้บริหาร (n = 65)		ครูผู้สอน (n = 235)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่	4.71	0.26	4.43	0.56	5.641**	.000
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่	4.71	0.30	4.42	0.56	5.569**	.000
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	4.63	0.32	4.39	0.61	4.214**	.000
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา	4.69	0.29	4.42	0.58	4.989**	.000
รวม	4.67	0.22	4.41	0.54	5.682**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 5.682$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.335	6	.389	1.250	.281
	ภายในกลุ่ม	91.205	293	.311		
	รวม	93.539	299			
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2.267	6	.378	1.180	.317
	ภายในกลุ่ม	93.803	293	.320		
	รวม	96.071	299			
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2.326	6	.388	1.453	.194
	ภายในกลุ่ม	78.183	293	.267		
	รวม	80.509	299			
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2.968	6	.495	1.777	.103
	ภายในกลุ่ม	81.537	293	.278		
	รวม	84.505	299			
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	ระหว่างกลุ่ม	3.100	6	.517	1.777	.103
	ภายในกลุ่ม	93.028	293	.318		
	รวม	96.127	299			
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.206	6	.368	1.268	.272
	ภายในกลุ่ม	84.929	293	.290		
	รวม	87.135	299			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.157	6	.359	1.460	.192
	ภายในกลุ่ม	72.165	293	.246		
	รวม	74.322	299			

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน”

ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน ในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ เขตที่ตั้งของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (n = 65)		ครูผู้สอน (n = 235)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.48	0.41	4.49	0.47	-.260	.795
2. การจัดการเรียนรู้	4.48	0.40	4.48	0.50	.058	.954
3. ความสัมพันธ์กับลูกศิษย์ และชุมชน	4.50	0.48	4.52	0.49	-.372	.298
รวม	4.49	0.39	4.50	0.46	-.204	.838

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	2.173	6	.362	1.764	.106
	ภายในกลุ่ม	60.157	293	.205		
	รวม	62.330	299			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.591	6	.432	1.937	.075
	ภายในกลุ่ม	65.315	293	.223		
	รวม	67.906	299			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.666	6	.278	1.168	.324
	ภายในกลุ่ม	69.664	293	.238		
	รวม	71.329	299			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.988	6	.331	1.699	.121
	ภายในกลุ่ม	57.123	293	.195		
	รวม	59.110	299			

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า

“ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน ”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31 – 36

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	Xt	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Yt	Y ₁	Y ₂	Y ₃
Xt											
X ₁	.847**										
X ₂	.916**	.789**									
X ₃	.921**	.723**	.808**								
X ₄	.930**	.707**	.807**	.860**							
X ₅	.927**	.713**	.802**	.823**	.850**						
X ₆	.926**	.691**	.796**	.831**	.871**	.879**					
Yt	.753**	.620**	.677**	.704**	.714**	.672**	.735**				
Y ₁	.692**	.569**	.630**	.638**	.646**	.625**	.676**	.940**			
Y ₂	.732**	.594**	.629**	.704**	.705**	.665**	.713**	.938**	.828**		
Y ₃	.696**	.581**	.646**	.640**	.659**	.602**	.680**	.938**	.824**	.810**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่โดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ทุกด้าน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.602 – 0.753 โดยมีด้านที่มีความสัมพันธ์ สูงที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.620**	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2)	0.677**	ปานกลาง
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3)	0.704**	ปานกลาง
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัว สู่ยุคปกติใหม่ (X_4)	0.714**	สูง

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5)	0.672**	ปานกลาง
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการ กระตุ้นทางปัญญา (X_6)	0.735**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.753**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (Y_t) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{XYt}=0.753^{**}$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ($r_{X6Yt}=0.735^{**}$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4) ($r_{X4Yt}=0.714^{**}$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) ($r_{X3Yt}=0.704^{**}$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2) ($r_{X2Yt}=0.677^{**}$) ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5) ($r_{X5Yt}=0.672^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ($r_{X1Yt}=0.620^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.569**	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2)	0.630**	ปานกลาง
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3)	0.638**	ปานกลาง
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4)	0.646**	ปานกลาง
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5)	0.625**	ปานกลาง
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุนทางปัญญา (X_6)	0.676**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.692**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y_1}=0.692^{**}$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการมีส่วนร่วม (Y_1) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ($r_{X_6Y_1}=0.676^{**}$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4) ($r_{X_4Y_1}=0.646^{**}$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) ($r_{X_3Y_1}=0.638^{**}$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2) ($r_{X_2Y_1}=0.630^{**}$) ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5) ($r_{X_5Y_1}=0.625^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ($r_{X_1Y_1}=0.569^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.594 ^{**}	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2)	0.629 ^{**}	ปานกลาง
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3)	0.704 ^{**}	ปานกลาง
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4)	0.705 ^{**}	ปานกลาง
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5)	0.665 ^{**}	ปานกลาง

ตาราง 34 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการ กระตุนทางปัญญา (X ₆)	0.713**	สูง
โดยรวม (X _t)	0.732**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂)
พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{XY2}=0.732^{**}$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ
ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุนทางปัญญา (X₆) ($r_{X6Y2}=0.713^{**}$)
และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X₄) ($r_{X4Y2}=0.705^{**}$) ด้านการ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X₃) ($r_{X3Y2}=0.704^{**}$)
ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X₅) ($r_{X5Y2}=0.665^{**}$) ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X₂) ($r_{X2Y2}=0.629^{**}$) และด้านการมี
วิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X₁) ($r_{X1Y2}=0.594^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	0.581**	ปานกลาง
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ (X_2)	0.646**	ปานกลาง
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3)	0.640**	ปานกลาง
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ ยุคปกติใหม่ (X_4)	0.659**	ปานกลาง
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X_5)	0.602**	ปานกลาง
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการ กระตุนทางปัญญา (X_6)	0.680**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.696**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
($r_{X_tY_3}=0.696^{**}$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่เป็น
รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
(Y_3) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการ
กระตุนทางปัญญา (X_6) ($r_{X_6Y_3}=0.680^{**}$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัว

สู่ยุคปกติใหม่ (X_4) ($r_{x_4y_3}=0.659^{**}$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร
 ในยุคปกติใหม่ (X_2) ($r_{x_2y_3}=0.646^{**}$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ
 ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) ($r_{x_3y_3}=0.640^{**}$) ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง
 ชาญฉลาด (X_5) ($r_{x_5y_3}=0.625^{**}$) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)
 ($r_{x_1y_3}=0.581^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ (X)	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y)			
	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม (Y ₁)	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X_1)	ปานกลาง 0.620 ^{**}	ปานกลาง 0.569 ^{**}	ปานกลาง 0.594 ^{**}	ปานกลาง 0.581 ^{**}
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2)	ปานกลาง 0.677 ^{**}	ปานกลาง 0.630 ^{**}	ปานกลาง 0.629 ^{**}	ปานกลาง 0.646 ^{**}
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3)	ปานกลาง 0.704 ^{**}	ปานกลาง 0.638 ^{**}	ปานกลาง 0.704 ^{**}	ปานกลาง 0.640 ^{**}
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัว สู่ยุคปกติใหม่ (X_4)	สูง 0.714 ^{**}	ปานกลาง 0.646 ^{**}	ปานกลาง 0.705 ^{**}	ปานกลาง 0.659 ^{**}
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง ชาญฉลาด (X_5)	ปานกลาง 0.672 ^{**}	ปานกลาง 0.625 ^{**}	ปานกลาง 0.665 ^{**}	ปานกลาง 0.602 ^{**}
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6)	สูง 0.735 ^{**}	ปานกลาง 0.676 ^{**}	สูง 0.713 ^{**}	ปานกลาง 0.680 ^{**}
โดยรวม (X_i)	สูง 0.753 ^{**}	ปานกลาง 0.692 ^{**}	สูง 0.732 ^{**}	ปานกลาง 0.696 ^{**}

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์
ทางบวก อยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{xy2}=0.732^{**}$) และม
ีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน ($r_{xy3}=0.696^{**}$) และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{xy1}=0.692^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่อย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 37 – 40

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และส่งเสริมการกระตุ้นทาง ปัญญา (X_6)	.735	.541	.539	.36 5	.058	.443	6.340**	.000
การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3)	.754	.569	.566	.196	.063	.229	3.134**	.002
การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X_1)	.761	.578	.574	.117	.045	.148	2.629**	.009

$R = 0.761$ $R^2 = 0.578$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.574$ $\alpha = 1.455$ $S.E._{est} = \pm 0.290$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.443 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.229 และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.148 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.290

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_i = 1.455 + 0.365X_6 + 0.196X_3 + 0.117X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_{yt} = 0.443Z_6 + 0.229Z_3 + 0.148Z_1$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี สนับสนุนและส่งเสริม การกระตุ้นทางปัญญา (X_6)	.676	.457	.456	.404	.058	.478	6.905**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ (X_2)	.693	.480	.477	.201	.056	.250	3.611**	.000

$R = 0.693$ $R^2 = 0.480$ Adjusted $R^2 = 0.477$ $a = 1.787$ $S.E._{est} = \pm 0.330$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี
สนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ
ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.478 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.250 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 47.70

มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.330

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_1 = 1.787 + 0.404X_6 + 0.201X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_{y1} = 0.478Z_6 + 0.250Z_2$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน

ยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี สนับสนุนและส่งเสริม การกระตุ้นทางปัญญา (X_6)	.713	.508	.507	.280	.074	.317	3.799**	.000
การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลในการ ปรับเปลี่ยนสู่ ยุคปกติใหม่ (X_3)	.740	.548	.545	.252	.074	.274	3.411**	.001
การสร้างแรงบันดาลใจ ในการปรับตัว สู่ยุคปกติใหม่ (X_4)	.745	.555	.550	.173	.082	.192	2.116*	.035

$$R = 0.745 \quad R^2 = 0.555 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.550 \quad \alpha = 1.320 \quad S.E._{est} = \pm 0.320$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 การจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.274 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.192 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 55.00 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.320

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_2 = 1.320 + 0.280X_6 + 0.252X_3 + 0.173X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_{y2} = 0.317Z_6 + 0.274Z_3 + 0.192Z_4$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารใน
ยุคปกติใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี สนับสนุนและส่งเสริม การกระตุ้นทางปัญญา (X_6)	.680	.463	.461	.409	.062	.452	6.620**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ (X_2)	.702	.493	.489	.247	.059	.286	4.189**	.000

R = 0.702 R² = 0.493 Adjusted R² = 0.489 α = 1.586 S.E._{est} = $\pm$.349

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่
ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) และด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ
ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
0.452 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X_2) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.286 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 48.90
มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.349

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_3 = 1.586 + 0.409X_6 + 0.247X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_{y3} = 0.452Z_6 + 0.286Z_2$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6
ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่อย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถ
พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ 1) ด้านการใช้
เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ
เปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ดังตาราง 41

ตาราง 41 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่มีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่				
	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวม (Y ₁)	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (Y ₃)	ควรพัฒนา
การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	✓	×	×	×	✓
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X ₂)	×	✓	×	✓	×
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลในการปรับเปลี่ยน สู่ยุคปกติใหม่ (X ₃)	✓	×	✓	×	✓
การสร้างแรงบันดาลใจในการ ปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ (X ₄)	×	×	✓	×	×
การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างชาญฉลาด (X ₅)	×	×	×	×	×
การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X ₆)	✓	✓	✓	✓	✓

× ไม่ควรพัฒนา

✓ ควรพัฒนา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ทั้ง 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...พัฒนาตนเองให้เกิดทักษะดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ อบรม ติดตามนวัตกรรมใหม่ ๆ ปรับ โครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน เช่น การมีสัญญาณอินเทอร์เน็ต ครอบคลุม มีห้องปฏิบัติการ ระบบรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ เพื่อให้สะดวกต่อ การใช้งาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการหาเทคโนโลยี แนวทางใหม่ ๆ มาช่วยใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนหรือหน่วยงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนและการทำงาน สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้โดย ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ และผู้บริหารต้องจัดหาเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติตนของครู...”

(ส่องแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ร่วมกันออนไลน์ ช่วยพัฒนาทักษะครูในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี AI ส่งเสริม อบรม ให้บุคลากรพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้เรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น...”

(นิติรักษ์ ไชยเพชร, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารรู้เท่าทันการใช้งานเทคโนโลยี มีความรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีและเน้นเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับผู้เรียน...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ผู้นำควรมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีและใช้เทคโนโลยีในการกระตุ้นทางปัญญา วิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงจริยธรรม...”

(สร้อยสุดา กรีน, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีทักษะทางด้านเทคโนโลยี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ สื่อ และแหล่งข้อมูลออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีมาช่วยช่วยให้ครูสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น...”

(กฤษณวัฒน์ เสนารักษ์, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภาระของฝ่ายงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการพัฒนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นศักยภาพการทำงานของคุณ โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการศึกษา และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ปรับตัวและพัฒนาแนวทางการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับยุคที่เปลี่ยนแปลงและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน และส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X₆)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	นโยบาย ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	ส่องแสง ปรีดิทองนันท	เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ	นิติรักษ์ ไชยเพชร	ภาณุพงษ์ คำภูษา	สร้อยสุดา กรีน	กฤษณวัฒน์ เสนารักษ์	รัชชัย ไพเพิล	ชรินทร์า พิมพบุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. อบรม พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	✓				✓			✓	✓	✓	5	50
3. ติดตาม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	✓	✓	✓							✓	4	40
4. รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70
5. ดำเนินถึงคุณธรรม จริยธรรม							✓				1	10

จากตาราง 42 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล
2. รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. อบรม พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล

4. ติดตาม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนยุคปกติใหม่ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหาร เน้นการทำได้ ใช้เป็น ตั้งความหวังตามความสามารถและความถนัดเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความเป็นตัวตนและความพร้อมของแต่ละบุคคล และเน้นการส่งเสริม พัฒนา ทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในฐานะผู้บริหาร ผู้นำต้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ผู้นำเป็นที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ตามและเอาใจใส่ด้านต่าง ๆ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องให้ครูพัฒนาตนเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทักษะและศักยภาพ ควรพัฒนาสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การอบรมออนไลน์ การ PLC เป็นต้น และสร้างบรรยากาศ

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปรับตัวโดยใช้หลักกำลังใจในการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผล
ปฏิบัติงานของครูให้สร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ...”

(ส่องแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดย
สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความต้องการเฉพาะของครูแต่ละคน ส่งเสริมการปรับตัว
และการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่
ยุคปกติใหม่จนเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่สูงขึ้น...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมองถึงศักยภาพ ความสามารถและความถนัดของครู เป็น
รายบุคคล และสนับสนุนให้ครู อบรม พัฒนาตนเองในด้านที่ด้อยความสามารถ เพื่อเพิ่ม
ศักยภาพของครูเป็นรายบุคคล ให้รู้เท่าทันและสามารถใช้ประโยชน์ได้...”

(นิติรักษ์ ไชยเพชร, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ทุกคน มองให้เห็นความแตกต่าง หากจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละบุคคลและดึงศักยภาพ
ของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ผู้นำควรแสดงความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญ เข้าใจความต้องการของ
แต่ละบุคคล ให้คำแนะนำและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ใช้หลักการบริหารแบบกระจาย
อำนาจ และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและผู้สอน โดย
มองเห็นคุณค่าของคุณลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อใช้ความสามารถ
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร...”

(สร้อยสุตา กรีน, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคลทั้งด้านทักษะ
ความสามารถ และความต้องการ เพื่อปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละคน เช่น การพัฒนาแบบเฉพาะบุคคลหรือการให้คำแนะนำที่ตรงกับความต้องการ ส่งผลให้ครูสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น...”

(กฤษณวัฒน์ เสนารักษ์, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2567)

“...กระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคลากรแต่ละคน ว่ามีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรมที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรที่จะมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ภาระงานให้แต่ละคนตามความถนัด ทักษะและความต้องการจำเป็น ควรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปฏิบัติงานของครูอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะบุคคล มุ่งเน้นความต้องการและศักยภาพที่แตกต่างของแต่ละบุคคล และดึงศักยภาพออกมาปรับใช้จะช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการสื่อสารสองทาง และการรับฟังความคิดเห็นจากครู สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกลางและเปิดกว้าง โดยช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน...”

(ชรินดา พิมพบุตร, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

ตาราง 43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X₃)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	ส่องแสง ปรีดีทองนันท	เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ	นิติรักษ์ ไชยเพชร	ภาณุพงษ์ คำภูษา	สร้อยสุดา กรีน	กฤษณวัฒน์ เสงี่ยมรักษ์	ธวัชชัย ไพเพิล	ชรินทร์า พิมพ์บุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. เน้นการนำไปใช้ ทำได้ ใช้เป็น	✓				✓						2	20
3. พัฒนาทุกคน อย่างเหมาะสมกับ ความต้องการ ความสามารถ และ เท่าเทียมกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	8	80
4. ให้คุณค่าและความสำคัญกับทุกคน		✓				✓	✓	✓	✓	✓	6	60
5. สื่อสารสองทาง เป็นที่ปรึกษาและรับ ฟังความคิดเห็น		✓								✓	2	20

ตาราง 43 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ไชยา ภาวะบุตร	สาธิต บุญใบ	ส่องแสง ปรีดีธอนันต์	เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ	นิติรักษ์ ไชยเพชร	ภาณุพงษ์ คำภูษา	สร้อยสุดา กรีน	กฤษฎณ์วัฒน์ เสนารักษ์	รัชชัย ไพไหล	ชรินดา พิมพ์บุตร	ความถี่	ร้อยละ
6. สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน และการเรียนรู้			✓							✓	2	20
7. สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน			✓						✓		2	20
8. สร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันกับครู ผู้ปกครองและชุมชน						✓					1	10
9. ดึงศักยภาพ และความสามารถของ แต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์						✓	✓		✓	✓	4	40

จากตาราง 43 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลใน การปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่

1. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. พัฒนาทุกคน อย่างเหมาะสมกับความต้องการ ความสามารถ และเท่าเทียมกัน
3. ให้คุณค่าและความสำคัญกับทุกคน
4. ดึงศักยภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริม ประยุกต์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษา ก้าวทันสู่การเปลี่ยนแปลง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันอย่างน้อย 5 ประการ 1) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี 2) รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของชีวิต 3) รู้เท่าทันจิตใจตนเอง 4) รู้เท่าทันมนุษย์ 5) รู้เท่าทันคุณค่าต่าง ๆ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท สถานการณ์ ควรมีความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา อย่างรวดเร็ว เช่น การเรียนรู้การอบรมออนไลน์การเรียนรู้แบบผสมผสานและการเรียนรู้ ด้วยตนเอง และต้องรู้จักวิเคราะห์และสังเคราะห์สร้างทุกแหล่งข้อมูลเพื่อตัดสินใจอย่างมี ประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำนี้ต้องอาศัยความต่อเนื่องยืดหยุ่นและมุ่งมั่นในการพัฒนาทั้งตนเอง และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคปกติใหม่...”

(ส่องแสง ปรีดีธอนันต์, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและทันสมัย สนับสนุนการเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนำเทคโนโลยีเข้าช่วย และร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับความท้าทายในยุคปกติใหม่...”

(เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการนำ เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ทั้งการบริหารและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษา สามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลง...”

(นิติรักษ์ ไชยเพชร, สัมภาษณ์, 4 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีการเข้าถึงชุมชน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ตามสิ่งแวดล้อมหรือ บริบทนั้น ๆ สร้างวิสัยร่วมกันกับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ให้ตอบรับกับความต้องการ ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป...”

(ภานุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ทันสมัย สร้างแรงบันดาลใจและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน พร้อมทั้งมีทักษะการสื่อสาร ที่ดีและความฉลาดทางอารมณ์ ต้องเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถ ปรับตัวและแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น เพื่อให้ องค์กรมีประสิทธิภาพและพร้อมปรับตัวในอนาคต...”

(สร้อยสุดา กรีน, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปรับตัวได้ตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดทิศทางการพัฒนา พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ครูมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปรับตัว ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้การสอนที่ดีขึ้น...”

(กฤษณวัฒน์ เสนารักษ์, สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารปรับเปลี่ยนแนวคิดให้ทันต่อสถานการณ์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารกระตุ้นและหาแนวทางในการดึงบุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในการบริหารจัดการ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารสามารถคาดเดาและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้งานต่าง ๆ เน้นการสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2568)

ตาราง 44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่	ระดับ นโยบาย	ปฏิ รูป	ปรับ โครงสร้าง	ปรับ กระบวนการ	ปรับ วัฒนธรรม	ปรับ ระบบ	ปรับ เทคโนโลยี	ปรับ ระบบ	ปรับ ระบบ	ปรับ ระบบ	ปรับ ระบบ	รวม
1. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย	✓			✓	✓		✓		✓	✓	6	60
2. สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
3. นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร	✓	✓		✓	✓		✓			✓	6	60
4. มีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยน ได้ตามบริบท			✓	✓		✓	✓	✓		✓	6	60
5. คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง			✓							✓	2	20
6. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง				✓			✓	✓	✓		4	40
7. ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง				✓			✓	✓		✓	4	40

จากตาราง 44 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน
2. ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย
3. นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร
4. มีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท
5. ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
6. ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งแบบ
ออนไลน์ ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัย ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามเพื่อให้ได้
แบบสอบถามกลับคืนมาให้ครบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจาก
ที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาความถี่
(Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลตอนที่ 2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจ
จำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับ
คะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation

Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. ข้อมูลตอนที่ 3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample การจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน แตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample การจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การทดสอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่อย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

3.7 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนข้อที่
เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู และการจัดการ
เรียนรู้ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ
เขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน
พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนยุคปกติใหม่ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.290

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_i = 1.455 + 0.365X_6 + 0.196X_3 + 0.117X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_{yt} = 0.443Z_6 + 0.229Z_3 + 0.148Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีแนวทางการพัฒนา คือ

7.1.1 พัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

7.1.2 รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

7.1.3 อบรม พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล

7.1.4 ติดตาม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

7.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนยุคปกติใหม่ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีแนวทางการพัฒนา คือ

7.2.1 คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

7.2.2 พัฒนาทุกคน อย่างเหมาะสมกับความต้องการ ความสามารถ

และเท่าเทียมกัน

7.2.3 ให้คุณค่าและความสำคัญกับทุกคน

7.2.4 ดึงศักยภาพ และความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิด

ประโยชน์

7.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน มีแนวทางการพัฒนา คือ

7.3.1 สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน

7.3.2 ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย

7.3.3 นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร

7.3.4 มีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท

7.3.5 ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

7.3.6 ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวและการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหาร รวมทั้งการร่วมมือของครูผู้สอนและชุมชนในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการการศึกษาในยุคปกติใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริชา มีศักดิ์ (2564, หน้า 253) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร่า มุ่งมาตร (2564, หน้า 190 – 191) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวงศ์กร เพียรชนะ (2566, หน้า 208 – 209) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 256) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของอาวชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 175) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการ วิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลหรือพื้นที่ที่มีทรัพยากรการศึกษาจำกัด การมีครูที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการส่งเสริมการศึกษา ในโรงเรียนเหล่านี้ให้มีคุณภาพ หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสูงนั่นคือ การมีระบบการพัฒนาวิชาชีพครูอย่าง ต่อเนื่อง การฝึกอบรมและการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย การปรับปรุงกระบวนการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน และการประเมินผล การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนในพื้นที่นี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพของครูอย่างยั่งยืน การให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมการอบรม นอกจากจะช่วยเพิ่มพูน ความรู้และทักษะให้กับครูแล้ว ยังช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและสามารถ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี ตันแลง (2565, หน้า 105) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของสกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 165) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอุณดา โชติไธสง (2565, หน้า 160) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

อะธิดา แสงอรุณ (2566, หน้า 138) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 176 – 177) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษพบว่า การปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทที่มีความแตกต่างกันในการดำเนินการและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติใหม่ แม้ว่าผู้บริหารจะมีความเห็นในเชิงบวกต่อการนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ แต่ครูอาจจะต้องการสนับสนุนเพิ่มเติมในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสร มุ่งมาตร (2564, หน้า 192) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 262) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง กับงานวิจัยของอาวชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 177) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มี ความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเขตต่าง ๆ อาจสะท้อนให้เห็นถึงการมีนโยบายที่เหมือนกัน การฝึกอบรมที่คล้ายคลึงกัน หรือแม้กระทั่งการปรับตัวที่เหมือนกันของผู้บริหารในทุกเขต ทั้งนี้ ผู้บริหารทุกโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ในยุคปกติใหม่ โดยเน้นการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารและการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ ของส่องแสง ปรีดีธอนันต์ (สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567) ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริม ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและการทำงาน สนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ และผู้บริหารต้อง จัดหาเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของกฤษณวัฒน์ เสนารักษ์ (สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2567) ได้เสนอว่า ผู้บริหารมีทักษะทางด้านเทคโนโลยี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ สื่อ และแหล่งข้อมูลออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีมาใช้จะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวได้ เร็วขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้มีการสนับสนุนและความเข้าใจในภารกิจการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครูในเรื่องของประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงและการประสานงานที่ดีระหว่างทั้งสองฝ่าย อาจทำให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความคล้ายคลึงกันมาก อีกปัจจัยหนึ่งคือการที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอาจมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของครูในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน ทั้งในแง่ของการพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุนในด้านทรัพยากรการเรียนการสอน และการฝึกอบรมที่มีความครอบคลุม ส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในทุกระดับมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของสองแสง ปรีดีธอนันต์ (สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567) ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องให้ครูพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทักษะและศักยภาพ ควรพัฒนาสนับสนุนการพัฒนาด้านตนเองของครูผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การอบรมออนไลน์ การ PLC เป็นต้น และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปรับตัวโดยใช้หลักกำลังใจในการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลปฏิบัติงานของครูให้สร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของเชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ (สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567) ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความต้องการเฉพาะของครูแต่ละคน ส่งเสริมการปรับตัวและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคปกติใหม่จนเกิดประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของสร้อยสุดา กรีน (สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567) ได้เสนอว่า ผู้นำควรแสดงความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำและส่งเสริมการพัฒนาด้านตนเอง ใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนให้

เหมาะสมกับผู้เรียนและผู้สอน โดยมองเห็นคุณค่าของคุณลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนที่เท่าเทียมกันจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในแง่ของการฝึกอบรม การจัดหาทรัพยากร และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในทุกพื้นที่มีความใกล้เคียงกัน แม้ว่าโรงเรียนจะตั้งอยู่ในเขตที่แตกต่างกัน ทั้งในพื้นที่ชนบทหรือเขตเมือง อีกปัจจัยหนึ่งคือ มาตรฐานการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน ภายในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามักได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจทำให้ครูในโรงเรียนในทุกเขตที่ตั้งมีการดำเนินงานในระดับที่คล้ายคลึงกัน โดยมีการเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 18)

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{\text{Xiyt}} = 0.753$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และการสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับตัว

และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปกติใหม่ นอกจากนี้ การสื่อสารที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากผู้บริหารยังช่วยเพิ่มความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ไบภักดี (2565, หน้า 161) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมภา ศรีล้านมี (2566, หน้า 258) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 172) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอะธิดา แสงอรุณ (2566, หน้า 136) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานโดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทาง

ปัญญา (X_6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X_3) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 57.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.290 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการพัฒนาและการปรับตัวของครูในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การใช้เทคโนโลยีในการสอนช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะของนักเรียน ส่วนการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ครูสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น การมีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้บริหารและครูสามารถเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีวิสัยทัศน์และการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บริหาร ซึ่งสามารถเสริมสร้างความมั่นใจให้กับครูในการทำงานและช่วยให้พวกเขาสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ฤทธิ์หมี (2564, หน้า 229 – 230) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สอดคล้องกับงานวิจัยของอัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 258) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสม

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรจัดอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้มากขึ้นเพื่อให้ครูเกิดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนจนบรรลุเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ทั้ง 3 ด้าน ให้สูงขึ้น ได้แก่ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา คือ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อบรม พัฒนานตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ติดตามสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ คือ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาทุกคนอย่างเหมาะสมกับความต้องการ

ความสามารถและความเท่าเทียม ให้คุณค่าและความสำคัญกับทุกคน ดึงศักยภาพ
และความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์
เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันสมัย
นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท
ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวให้เข้ากับการ
เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไปทำ
การวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่
ที่ประสบผลสำเร็จในการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารยุคปกติใหม่โรงเรียนทั่วไป เพื่อให้รู้แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ปาระคะ. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลนาถ แตนราช. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา นามวงศ์. (2566). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เก็จกนก พลวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชชล ไชยเทพ. (2566). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แคทรียา บุตรสีผา. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉวีวรรณ อินชุกุล. (2565). *การบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาในสถานการณ์ปกติใหม่*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญาณัฐ เรืองจันทร์. (2564). *ความปกติใหม่ (New Normal)*. เข้าถึงได้จาก

<https://www.nsm.or.th/nsm/th/node/5730> 24 มีนาคม 2567.

ชลนิชา ศิลาวงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.

ณัฐพล วรรณศรี. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดลภูมิ สุริยันต์ และณัด นัยต์ทอง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารโรงเรียน วัดยกระบัตร์(ชูปราษฎ์นุสรณ์) อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการรอยแก่นสาร*, 7(1), 163 – 173.

ทัศนีย์ หม้อทอง. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ทิพย์ศักดิ์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปย และสายฝน เสกขุนทด. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนดิรินทร์*, 4(4), 31 – 47.

เทือน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19. *วารสารครูสภาวิทยารักษ์*, 1(2), 1 – 10.

ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธัญญามาต แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นริศรา ครุฑธนาวัฒน์ และอารยา ผลัญญา. (2565). ความสามารถในการทำนายของการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการเรียน การรู้เท่าทันดิจิทัล และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความพึงพอใจทางจิตใจของนักศึกษาปริญญาตรี ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019, *วารสารจิตวิทยาคลินิกไทย*, 53(3), 13 – 30.
- นิตยา ทับยาง และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 44.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บัณฑิตา ดลสุข. (2567). *Digital Literacy คืออะไร? ทำไมถึงสำคัญในยุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <https://blog.think-digital.app/2024/07/01/digital-literacy/> 20 กุมภาพันธ์ 2568.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการแพทย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู ใจใส. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริญญา อันภักดี. (2566). *แนวทางการจัดการความรู้ของสถานศึกษายุค New Normal สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ปริศนา เขียนชาติ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาณิสัม ชุมภูยาละ. (2563). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2*. *วารสารวิชาการ บัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*, 10(1), 137 – 143.
- พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช). (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่*. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 2(2), 42 – 52.
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ์). (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารพุทธาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BASJ)*, 7(1), 37.
- พระพรหมพิริยะ ถาวโร(มัลย์รักษ์). (2564). *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7 วิถีพุทธ วิถีชุมชน รากฐานชีวิตคนเชิงสังคมล้านนาในสังคมวิถีใหม่: ครูมืออาชีพกับการศึกษาไทยยุคสังคม New normal*. 28 กุมภาพันธ์ 2564. *ลำพูน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
- พระมหาสาธิต ปิยสีโล สำนาน ศรีคำมูล และสนิท วงปล่อมหิรัญ. (2564). *การศึกษาความฉลาดทางดิจิทัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย, วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 3(3), 71 – 90.

- พลชัย ชุมปัญญา. (2566). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการวิถีใหม่ตามหลัก
ธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- พัชรพล รุ่งเรือง. (2565). *Digital Literacy ทักษะการเข้าใจและรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล*.
เข้าถึงได้จาก <https://blog.think-digital.app/2024/07/01/digital-literacy/>
20 กุมภาพันธ์ 2568.
- พัชรภากรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤต
โควิด -19. *วารสารศิลปการจัดการ*. 4(3), 783 – 795.
- พิราวดี สินธุศิริ. (2553). *การบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภออ่าวลึก
เขตพื้นที่การศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2564). บทบาทของครูกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสาร
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(4), 10 – 22.
- พีรวิษณุ คำเจริญ และวีรพงษ์ พลนิกรกิจ. (2562). การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อดิจิทัล
และทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนต้น. *วารสาร
วิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 8(1), 54 – 64.
- พีรวิษณุ สุดเสนห์. (2566). *การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัศราภรณ์ ชิตทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและ
พัฒนาอาชีพในเขตภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภาวิณี ตันเล้ง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- มัทนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2563). *รู้จัก New Normal ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. เข้าถึงได้จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/292126> 2 มิถุนายน 2567.
- รัตนา คนไฉ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2565). *รู้จัก New Normal ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. เข้าถึงได้จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/> 2 มิถุนายน 2567.
- รุจากรณ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำการดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลักขณา สิริวัฒน์ และพรพิชชา หลักคำ. (2564). การศึกษาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 145 – 159.
- ลักขณา สักเข้หมาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วงศ์กร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณกานต์ เชื้อสายใจ. (2563). *กระบวนการค้นพบใหม่ในการบริหารงานวิชาการในยุคความปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน กลุ่ม เครือข่ายเทอดไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. เข้าถึงได้จาก <http://edu.crru.ac.th/articles/031.pdf> 27 มีนาคม 2567.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒพล. (2563). *New normal* ทางการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลลักษณ์ เกื่อนคำแสน. (2565). *อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลวรรณ ะปะแก้ว และสัญญา เคนาภูมิ. (2565). บทบาทผู้นำต่อการบริหารจัดการประเทศในยุคแห่งเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 855 – 869.
- วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(1), 123 – 134.
- ศุภกิจ เกษม. (2564). *แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศุภชัย มาตาชาติ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สฤณนา เกตนาวิ และอลิษา ฬาลิชัย. (2565). การบริหารจัดการศึกษารับภาวะความปกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(4), 184 – 197.
- สฤณนา ไบรักดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). *ความฉลาดทางดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปทุมธานี: วอลค์ ออน คลาวด์ จำกัด.
- สายฝน สวัสดิ์เชื้อ. (2566). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2566). *ข้อมูล Big Data*. เข้าถึงได้จาก <http://data.bopp-obec.info/bigdata10> 3 กุมภาพันธ์ 2567.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 18 – 20.
- สำนักงานส่งเสริมเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชนคุณภาพเยาวชน. (ม.ป.ป.). *พัฒนาพอพิมพ์ แม่พิมพ์ ในศตวรรษที่ 21 พันธุ์เพื่อสู่การอภิวัดณ์การศึกษาไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://seminar.qlf.or.th/Topic/30> 1 มีนาคม 2567.
- สุชาติ พันธก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.
- สุภาวดี ฤทธิหมี. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 222 – 235.
- สุเมธ บุญมะยา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาสมุปบาท. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1).
- สุวิมล มธุรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19. วารสารรัชต์ภาคย์*. 15(40), 33 – 42.
- โสธยา ลือรี. (2564). *ทักษะภาวะผู้นำรับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด -19 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. สารนิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*.
- หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม. แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. เข้าถึงได้จาก <https://edu.crru.ac.th/articles/O42.pdf>*
4 มีนาคม 2567.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- อริชา มีศักดิ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.
- อภิสรา มุ่งมาตร. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อลงกต สุทธการ. (2564). แนวทางการส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อะธิดา แสงอรุณ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจนรา นิยมมาภา. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาวิถีใหม่สู่คุณภาพการศึกษา
ที่พึงประสงค์ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง. วารสารศึกษาศาสตร์, 14(2), 178 – 196.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานนท์ แสนภุชา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวิชนนท์ อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- อุณนดา โชติไธว. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไอรดา นรสาร. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improvement organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9 – 32.
- Beare & Bennis, (2016). “*Creating an Excellent School*.” (New York: Routledge, Training & Development Journal ,1985), 107.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Christopher, D.C. Francisco. (2019). School Principals’ Transformational Leadership Styles and Their Effects on Teachers’ Self – Efficacy. *International Journal of Advanced Research*, 7(1), 622 – 635.
- Farhat Munir and Muhammad Aboidullah. (2018). Gender Differences in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers’ Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and Research*, 40(1), 99 – 113.
- Fullan, M. (2006). *The New Meaning of Education Change*. New York: Teachers College Press.
- Kyle Sandell. (2012). *Transformational Leadership, Engagement, And Performance: A New Perspective*. Thesis. M.S. Colorado: Colorado State University.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw – Hill.

- Luft, K. (2012). *A Research Study of Transformational Leadership Comparing Leadership Styles of the Principals*. (Doctoral Dissertation). Pennsylvania. Duquesne University. U.S.A.
- Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 509 – 528.
- Yuki G. (1998). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research, *Journal of Management*, 15, 251 – 289.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการหาค่า IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางรินทร มลาวาสน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงไข่ประชาราษฎร์
สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวนีย์ วงศ์วิชุด ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
 หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1
6. ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลาย
 ราษฎร์ผดุงศิลป์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

8. นายนิติรักษ์ ไชยเพชร
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแมคนาท่ม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. ดร.สร้อยสุดา กรีน
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นายกฤษณวัฒน์ เสนารักษ์
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพนแพงเจริญรอนนทอุทิศ 5
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๑๒



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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร

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

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๒

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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธ

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

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๐๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๒



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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วราลักษณ์ อาจวิชัย

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

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร รอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๒

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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรินทร มลาวาสน์

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

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิทย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นางสาวอชิรญา แสงสิริวิทย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๕๒



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

๔ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนีย์ วงศ์วิชิต

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

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอดความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๔๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๕



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาตโดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๔๔

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

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๙๑๔๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗



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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗



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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชัชฎา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูดี และ ดร.รัชฎาพร จงยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชัชฎา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗



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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอริญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอริญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร จอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมือง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายนิธิกรชัย ไชยเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอริยา แสงสิริวิทย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอริยา แสงสิริวิทย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗

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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.สร้อยสุดา กรีน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๙ ๙๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๗



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

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายภุชฌวัฒน์ เสนารักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๖๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ธีระ ภูติ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๒๑๔ ๔๔๔๒

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูจึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ครูผู้สอน

2. เขตที่ตั้งของโรงเรียน

☐ อำเภอคุตบาก

☐ อำเภอสุมาลย์

☐ อำเภอโคกศรีสุพรรณ

☐ อำเภอเต่างอย

☐ อำเภอพนนาแก้ว

☐ อำเภอภูพาน

☐ อำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
0	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคต ที่มุ่งสู่ความสำเร็จ					
2	ผู้บริหารกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ					
3	ผู้บริหารมีเป้าหมาย มีความรู้ ทักษะและความ เชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี					
4	ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่สนับสนุนและส่งเสริม ประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ชัดเจน					
5	ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็น วิธีการปฏิบัติ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ					
2. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่						
6	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน					
8	ผู้บริหารได้รับการยกย่อง เคารพ ความไว้วางใจ จากครู ทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความ มุ่งมั่นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ					
9	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิดรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและความ มุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความภาคภูมิใจ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
10	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ ในความรับผิดชอบของตน สร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ร่วมงาน ในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยี					
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่						
11	ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติและทำงานร่วมกับผู้อื่น					
12	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
13	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จนได้รับการเคารพ การยกย่อง และได้รับความไว้วางใจจากครู					
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ					
15	ผู้บริหารพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงาน ตามความสนใจและความถนัดเป็นรายบุคคล					
4. การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัว สู่ยุคปกติใหม่						
16	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตาม					
17	ผู้บริหารให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วมโดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน					
18	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการทำงาน เป็นทีม					
19	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด						
20	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในความรู้ทางเทคโนโลยี					
21	ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ					
22	ผู้บริหารส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมี วิจารณญาณ					
24	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้ อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม รู้วิธีป้องกันและ รับมือกับภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและ โลกออนไลน์					
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริม การกระตุ้นทางปัญญา						
25	ผู้บริหารพัฒนาองค์กรโดยใช้เทคโนโลยี					
26	ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมทำให้ผู้ตาม คิดหาวิธี ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
27	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมแสดง ความคิดเห็น					
28	ผู้บริหารต้องการให้ผู้ตามสามารถคิดและแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
29	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวคิดใหม่ ๆ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	การปฏิบัติหน้าที่ครู					
0	ครูอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ					✓

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่าง
เต็มศักยภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	ครูอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
2	ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้					
3	ครูเห็นอกเห็นใจและเปิดรับความหลากหลาย					
4	ครูสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์					
5	ครูพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา					
2. การจัดการเรียนรู้		1	2	3	4	5
6	ครูสามารถสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้ และเทคนิคการประเมินผล					
7	ครูสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
9	ครูมีนวัตกรรมในการให้ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตามศักยภาพ					
10	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย					
11	ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน					
12	ครูส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
13	ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก					
14	ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวกของนักเรียน					
15	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
16	ครูยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
17	ครูส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนภายในบริบทของชุมชน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ

2. แบบประเมินประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในยุคปกติใหม่

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความ
อนุเคราะห์ในการประเมินความถูกต้อง สอดคล้องเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ครูผู้สอน

2. เขตที่ตั้งของโรงเรียน

☐ อำเภอคุดบาก

☐ อำเภอสุเมธาลัย

☐ อำเภอโคกศรีสุพรรณ

☐ อำเภอเต่างอย

☐ อำเภอพนนาแก้ว

☐ อำเภอภูพาน

☐ อำเภอเมืองสกลนคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ กล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมาย ความคาดหวัง มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี มีลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย สนับสนุนอุดมการณ์ และมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน เป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ				
	1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มองถึงอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ				
	2 ผู้บริหารกล่าวที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ				
	3 ผู้บริหารมีเป้าหมาย มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี				
	4 ผู้บริหารมีอุดมการณ์ที่สนับสนุนและส่งเสริมประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ชัดเจน				
	5 ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีและสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
2.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีผ่านวิสัยทัศน์ นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์และการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน ได้รับการ ยกย่อง เคารพ ความไว้วางใจจากครู ทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิดรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและความมุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความ ภาคภูมิใจ มีส่วนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จในความรับผิดชอบของตน สร้างความ เชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยเทคโนโลยี				
	1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างสร้างสรรค์			
	2	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และการอุทิศตน เพื่อประโยชน์ของครูและโรงเรียน			
	3	ผู้บริหารได้รับการยกย่อง เคารพ ความไว้วางใจจากครู ทั้งด้านคุณธรรม และจริยธรรม ความมุ่งมั่นและความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ			
	4	ผู้บริหารไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คิดรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเองและ ความมุ่งมั่นต่ออุดมคติ เสริมสร้างความ ภาคภูมิใจ			
	5	ผู้บริหารมีส่วนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ ในความรับผิดชอบของตน สร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ร่วมงานในการเอาชนะปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยี			

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
3.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิธีปฏิบัติและทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงว่าทุกคนมีความแตกต่างกันและสื่อสารกับผู้อื่นในลักษณะการสนทนาสองทางและต้องพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงานตามความสนใจและความถนัดเป็นรายบุคคล และนำเทคโนโลยี มาช่วยพัฒนาโอกาสในการเรียนรู้โดยให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามมีศักยภาพที่สูงขึ้น				
	1 ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติและทำงานร่วมกับผู้อื่น				
	2 ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล				
	3 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จนได้รับการเคารพการยกย่อง และได้รับความไว้วางใจจากครู				
	4 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ				
	5 ผู้บริหารพิจารณาการทำงานหรือมอบหมายงานตามความสนใจและความถนัดเป็นรายบุคคล				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
4.	การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัวสู่ยุคปกติใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามผ่านทางวิสัยทัศน์ การให้ผู้ตามรู้สึกท้าทายกับ ความสามารถ ได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ร่วมมือ กัน และสามารถกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอด เน้นการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ				
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการสร้างแรงจูงใจ แก่ผู้ตาม				
2	ผู้บริหารให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วม โดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน				
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดการทำงานเป็นทีม				
4	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ ในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในความรู้ทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ ส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม ไม่ให้เกิดภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์				
1	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในความรู้ทางเทคโนโลยี				
2	ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานต่าง ๆ				
3	ผู้บริหารส่งเสริมและเน้นการใช้ทักษะเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ				
4	ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ				
5	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด และเหมาะสม รู้วิธีป้องกันและรับมือกับภัยคุกคามทั้งในโลกความเป็นจริงและโลกออนไลน์				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
6. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่พัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยี สร้างและส่งเสริมให้ผู้ตาม คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีการแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น และต้องการให้ผู้ตามสามารถคิดและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวคิดใหม่ ๆ				
	1 ผู้บริหารพัฒนาองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยี				
	2 ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ตาม คิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา				
	3 ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น				
	4 ผู้บริหารต้องการให้ผู้ตามสามารถคิด และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ				
	5 ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์และมีแนวคิดใหม่ ๆ				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความเห็นอกเห็นใจและเปิดรับความหลากหลาย ในขณะเดียวกัน ก็สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาดตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยีและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนา อยู่ตลอดเวลา				
	1 ครูอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็ม ศักยภาพ				
	2 ครูเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดี ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้				
	3 ครูเห็นอกเห็นใจและเปิดรับความ หลากหลาย				
	4 ครูสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ทั้งความรู้และความคิดสร้างสรรค์				
	5 ครูพัฒนาดตนเอง รู้เท่าทันเทคโนโลยีและ พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับโลกที่พัฒนา อยู่ตลอดเวลา				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
2. การจัดการเรียนรู้		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหลักสูตรของโรงเรียนที่รวม การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้ และเทคนิคการประเมินผล มีการบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางสติปัญญาและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีนวัตกรรมในการให้การดูแล การสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตามศักยภาพ นอกจากนี้หลักสูตรควรจัดกิจกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ซึ่งส่งเสริมความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันและส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียน					
	1	ครูสามารถสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้ และเทคนิคการประเมินผล				
	2	ครูสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ				
	3	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ				
	4	ครูมีนวัตกรรมในการให้ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตามศักยภาพ				
	5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย				
	6	ครูสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน				
	7	ครูส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน ภายในบริบทของชุมชน					
	1	ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียน เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก				
	2	ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อ ปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวกของนักเรียน				
	3	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียน				
	4	ครูยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม				
	5	ครูส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน ภายในบริบทของชุมชน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 45 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	เขตที่ตั้งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 45 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ
มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

ตาราง 46 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	14	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 46 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่									
2	23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

จากตาราง 46 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่มีความสอดคล้อง 9 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 17 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80 และอีก 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.60

ตาราง 47 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู									
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้อง 16 ข้อ มีค่าดัชนีความ
สอดคล้อง เท่ากับ 1.00 และอีก 1 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.80

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X ₁) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.479 – 0.611 ค่าความเชื่อมั่น 0.778	1	0.608
	2	0.611
	3	0.479
	4	0.485
	5	0.577
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ ผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X ₂) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.361 – 0.608 ค่าความเชื่อมั่น 0.721	6	0.496
	7	0.406
	8	0.608
	9	0.361
	10	0.559
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X ₃) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.546 – 0.762 ค่าความเชื่อมั่น 0.856	11	0.738
	12	0.546
	13	0.686
	14	0.762
	15	0.629
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการปรับตัว สู่ยุคปกติใหม่ (X ₄) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.403 – 0.702 ค่าความเชื่อมั่น 0.776	16	0.694
	17	0.702
	18	0.542
	19	0.403

ตาราง 48 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง ชาญฉลาด (X ₅) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.573 – 0.715 ค่าความเชื่อมั่น 0.846	20	0.715
	21	0.696
	22	0.633
	23	0.573
	24	0.662
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการ กระตุ้นทางปัญญา (X ₆) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.505 – 0.711 ค่าความเชื่อมั่น 0.817	25	0.505
	26	0.711
	27	0.680
	28	0.495
	29	0.662
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.361 – 0.762		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.952		

จากตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.361 – 0.762 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.952 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ 1) ด้านที่ 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่ (X₃) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.546 – 0.762 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.856 2) ด้านที่ 5 ด้านการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (X₅) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.573 – 0.715 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.846 และ 3) ด้านที่ 6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.505 – 0.711 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.817

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.597 ค่าความเชื่อมั่น 0.761	1	0.504
	2	0.495
	3	0.537
	4	0.594
	5	0.534
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₂) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.611 – 0.852 ค่าความเชื่อมั่น 0.904	6	0.762
	7	0.777
	8	0.611
	9	0.633
	10	0.746
	11	0.852
	12	0.663
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃) ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.553 – 0.718 ค่าความเชื่อมั่น 0.840	13	0.718
	14	0.625
	15	0.712
	16	0.611
	17	0.553
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.495 – 0.852		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.935		

จากตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.495 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.935 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ 1) ด้านที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.611 – 0.852 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.904 2) ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.553 – 0.718 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.840 และ 3) ด้านที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.495 – 0.597 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.761

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

➔ T-Test

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
aa	ผู้บริหาร	65	4.58	.562	.070
	ครูผู้สอน	235	4.42	.555	.036
ab	ผู้บริหาร	65	4.68	.278	.034
	ครูผู้สอน	235	4.38	.608	.040
ac	ผู้บริหาร	65	4.71	.258	.032
	ครูผู้สอน	235	4.43	.557	.036
ad	ผู้บริหาร	65	4.71	.298	.037
	ครูผู้สอน	235	4.42	.564	.037
ae	ผู้บริหาร	65	4.63	.324	.040
	ครูผู้สอน	235	4.39	.608	.040
af	ผู้บริหาร	65	4.69	.294	.036
	ครูผู้สอน	235	4.42	.578	.038
totalA	ผู้บริหาร	65	4.67	.224	.028
	ครูผู้สอน	235	4.41	.538	.035

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
aa	Equal variances assumed	.863	.354	2.107	298	.036	.164	.078	.011	.318
	Equal variances not assumed			2.092	101.176	.039	.164	.078	.008	.320
ab	Equal variances assumed	9.016	.003	3.862	298	<.001	.300	.078	.147	.453
	Equal variances not assumed			5.708	233.880	<.001	.300	.053	.196	.403
ac	Equal variances assumed	12.407	<.001	3.836	298	<.001	.273	.071	.133	.413
	Equal variances not assumed			5.641	230.754	<.001	.273	.048	.178	.368
ad	Equal variances assumed	10.900	.001	3.998	298	<.001	.291	.073	.148	.434
	Equal variances not assumed			5.569	199.814	<.001	.291	.052	.188	.394
ae	Equal variances assumed	13.246	<.001	3.035	298	.003	.238	.078	.084	.392
	Equal variances not assumed			4.214	198.197	<.001	.238	.056	.127	.349
af	Equal variances assumed	13.745	<.001	3.521	298	<.001	.261	.074	.115	.408
	Equal variances not assumed			4.989	208.982	<.001	.261	.052	.158	.365
totalA	Equal variances assumed	15.690	<.001	3.720	298	<.001	.254	.068	.120	.389
	Equal variances not assumed			5.682	254.177	<.001	.254	.045	.166	.343

➔ **Oneway**

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aa	Between Groups	2.335	6	.389	1.250	.281
	Within Groups	91.205	293	.311		
	Total	93.539	299			
ab	Between Groups	2.267	6	.378	1.180	.317
	Within Groups	93.803	293	.320		
	Total	96.071	299			
ac	Between Groups	2.326	6	.388	1.453	.194
	Within Groups	78.183	293	.267		
	Total	80.509	299			
ad	Between Groups	2.968	6	.495	1.777	.103
	Within Groups	81.537	293	.278		
	Total	84.505	299			
ae	Between Groups	3.100	6	.517	1.627	.139
	Within Groups	93.028	293	.318		
	Total	96.127	299			
af	Between Groups	2.206	6	.368	1.268	.272
	Within Groups	84.929	293	.290		
	Total	87.135	299			
totalA	Between Groups	2.157	6	.359	1.460	.192
	Within Groups	72.165	293	.246		
	Total	74.322	299			

➔ **T-Test**

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ba	ผู้บริหาร	65	4.48	.406	.050
	ครูผู้สอน	235	4.49	.470	.031
bb	ผู้บริหาร	65	4.48	.397	.049
	ครูผู้สอน	235	4.48	.497	.032
bc	ผู้บริหาร	65	4.50	.476	.059
	ครูผู้สอน	235	4.52	.493	.032
totalB	ผู้บริหาร	65	4.49	.388	.048
	ครูผู้สอน	235	4.50	.460	.030

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
ba	Equal variances assumed	.538	.464	-.260	298	.795	-.017	.064	-.143	.109
	Equal variances not assumed			-.283	116.052	.778	-.017	.059	-.133	.100
bb	Equal variances assumed	.813	.368	.058	298	.954	.004	.067	-.128	.136
	Equal variances not assumed			.066	125.237	.948	.004	.059	-.113	.120
bc	Equal variances assumed	.113	.737	-.372	298	.711	-.025	.069	-.160	.109
	Equal variances not assumed			-.379	105.069	.705	-.025	.067	-.159	.108
totalB	Equal variances assumed	.517	.473	-.204	298	.838	-.013	.062	-.136	.110
	Equal variances not assumed			-.225	118.365	.822	-.013	.057	-.125	.100

➔ **Oneway**

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ba	Between Groups	2.173	6	.362	1.764	.106
	Within Groups	60.157	293	.205		
	Total	62.330	299			
bb	Between Groups	2.591	6	.432	1.937	.075
	Within Groups	65.315	293	.223		
	Total	67.906	299			
bc	Between Groups	1.666	6	.278	1.168	.324
	Within Groups	69.664	293	.238		
	Total	71.329	299			
totalB	Between Groups	1.988	6	.331	1.699	.121
	Within Groups	57.123	293	.195		
	Total	59.110	299			

→ Correlations

Correlations												
		totalA	aa	ab	ac	ad	ae	af	totalB	ba	bb	bc
totalA	Pearson Correlation	1	.847**	.916**	.921**	.930**	.927**	.926**	.753**	.692**	.732**	.696**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
aa	Pearson Correlation	.847**	1	.789**	.723**	.707**	.713**	.691**	.620**	.569**	.594**	.581**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
ab	Pearson Correlation	.916**	.789**	1	.808**	.807**	.802**	.796**	.677**	.630**	.629**	.646**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
ac	Pearson Correlation	.921**	.723**	.808**	1	.860**	.823**	.831**	.704**	.638**	.704**	.640**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
ad	Pearson Correlation	.930**	.707**	.807**	.860**	1	.850**	.871**	.714**	.646**	.705**	.659**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
ae	Pearson Correlation	.927**	.713**	.802**	.823**	.850**	1	.879**	.672**	.625**	.665**	.602**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
af	Pearson Correlation	.926**	.691**	.796**	.831**	.871**	.879**	1	.735**	.676**	.713**	.680**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
totalB	Pearson Correlation	.753**	.620**	.677**	.704**	.714**	.672**	.735**	1	.940**	.938**	.938**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
ba	Pearson Correlation	.692**	.569**	.630**	.638**	.646**	.625**	.676**	.940**	1	.828**	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
bb	Pearson Correlation	.732**	.594**	.629**	.704**	.705**	.665**	.713**	.938**	.828**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
bc	Pearson Correlation	.696**	.581**	.646**	.640**	.659**	.602**	.680**	.938**	.824**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

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

→ Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.539	.302
2	.754 ^b	.569	.566	.293
3	.761 ^c	.578	.574	.290

a. Predictors: (Constant), af

b. Predictors: (Constant), af, ac

c. Predictors: (Constant), af, ac, aa

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.961	1	31.961	350.814	<.001 ^b
	Residual	27.149	298	.091		
	Total	59.110	299			
2	Regression	33.609	2	16.804	195.710	<.001 ^c
	Residual	25.502	297	.086		
	Total	59.110	299			
3	Regression	34.191	3	11.397	135.373	<.001 ^d
	Residual	24.920	296	.084		
	Total	59.110	299			

a. Dependent Variable: totalB

b. Predictors: (Constant), af

c. Predictors: (Constant), af, ac

d. Predictors: (Constant), af, ac, aa

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.781	.146		12.204	<.001
	af	.606	.032	.735	18.730	<.001
2	(Constant)	1.546	.152		10.205	<.001
	af	.400	.056	.486	7.082	<.001
	ac	.257	.059	.300	4.381	<.001
3	(Constant)	1.455	.154		9.454	<.001
	af	.365	.058	.443	6.340	<.001
	ac	.196	.063	.229	3.134	.002
	aa	.117	.045	.148	2.629	.009

a. Dependent Variable: totalB

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :

เวลาสัมภาษณ์ :

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์ :

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและ ส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครุ อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ **ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคปกติใหม่** ซึ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ **ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง** ซึ่งเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.สองแสง ปรีดีธอนันต์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงลายราชูร์
ผดุงศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1
วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายนิติรักษ์ ไชยเพชร
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแมตนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านดงหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.สร้อยสุดา กรีน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายกฤษฎวัฒน์ เสนารักษ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนแพงเจียรนนท์อุทิศ 5
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2567



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอชิรญา แสงสิริวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	700/58 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุกประชาราษฎร์สงเคราะห์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เกียรตินิยมอันดับ 1 สาขาวิชานวัตกรรมและคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านพังคอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุกประชาราษฎร์สงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2567 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุกประชาราษฎร์สงเคราะห์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1