

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

BY

WANLEEYA WONGKARASIN

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....	
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์) กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)	(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายณัฐวุฒิ บุรีแสง นายสมประสงค์ แก้วระดี นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง นางสาวพัชรีรัตน์ เขื่อนคำ นางสาวยุพาพร ยอดตา นางสาวสุภาพ แสนเฮ้า นางเสาวนีย์ สินพูน นางสาวอารี ศรีนา และนางสาวสุดียา พ่อศรีชา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุนเป็นกำลังใจที่สำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/1 ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แด่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

วัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัย วัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์
กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์
ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น 328 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.844 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.878 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.564 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.892 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.871) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ การกระตุ้นทางปัญญา การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.24219

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 ด้านประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารควรกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านการสื่อสารที่ดี 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาครูตามความต้องการ 3) การกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารจัดอบรมสัมมนา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้บริหารประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายการทำงานและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรเห็นทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

TITLE Transformational Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Teachers' Performance in the 21st Century under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

AUTHOR Wanleeya Wongkarasin

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Sawat Pothivat

Dr. Sumattana Hansuri

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2025

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing the transformational leadership of administrators that affected the effectiveness of teachers' performance in the 21st century under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The sample group included 328 participants, including 82 administrators and 246 teachers in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan table and the participants were selected through multi-stage sampling. Tools used include questionnaires and interview forms. The questionnaires assessed administrators' transformational leadership and the effectiveness of teachers' performance in the 21st century, with the predictive power ranging from 0.438 to 0.844 and from 0.564 to 0.813, respectively, and the reliability coefficients of 0.878 and 0.892, respectively. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANNOVA *F*-test, Pearson's product-moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. The transformational leadership of administrators and the effectiveness of teachers' performance in the 21st century were both at a high level overall.

2. The transformational leadership of administrators, when classified by positions and work experience, did not differ both overall and in each aspect. In terms of types of school program provision, there were different at the 0.01 level of significance overall.

3. The effectiveness of teachers' performance in the 21st century, when classified by respondents' positions and work experience, showed no statistically differences both overall and in each aspect. Differences were observed in terms of types of school program provision, which were different at the 0.01 level of significance overall.

4. The administrators' transformational leadership (X) and the effectiveness of teachers' performance in the 21st century (Y) was found to have a high positive relationship overall (r_{XtYt} = 0.871) at the .01 level of significance.

5. The five aspects of administrators' transformational leadership could predict the effectiveness of teachers' performance in the 21st century, namely intellectual stimulation, clear vision setting, inspirational motivation, idealized influence, and individualized consideration. Together the variables explained 76.20 percent of variance with the standard error of estimate of ±0.24219.

6. The guidelines for developing administrators' transformational leadership that affected the effectiveness of teachers' performance in the 21st century covering five aspects: 1) Inspirational Motivation. Administrators should foster teachers' commitment to their work through positive communication;
2) Individualized Consideration. Administrators should support teachers by recognizing their specific needs and providing opportunities for professional development; 3) Intellectual stimulation. Administrators should organize training programs and seminars to promote technology utilization; 4) Iidealized Influence. Administrators should demonstrate appropriate and ethical, behaviors; and 5) Clear vision setting. Administrators must establish clear goals and vision to ensure that all personnel share a common direction.

Keywords: Transformational Leadership, Effectiveness of Teacher Performance in the 21st Century.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
	ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16
	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	16
	ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	18
	แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19
	องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	23
	ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	51
	ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	51
	ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	53
	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	55
	ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	80
	ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
	งานวิจัยในประเทศ	83
	งานวิจัยต่างประเทศ	90

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	93
	ขั้นตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	94
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
	การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย	105
	ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	109
	แหล่งข้อมูล	109
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
	การจัดเก็บข้อมูล	110
	การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล	111
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	115
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	116
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	118
	ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	150

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 171
ความมุ่งหมายของการวิจัย 171
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 172
การเก็บรวบรวมข้อมูล 173
การวิเคราะห์ข้อมูล 173
สรุปผลการวิจัย 175
อภิปรายผล 178
ข้อเสนอแนะ 187
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 187
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป 188

บรรณานุกรม 189

ภาคผนวก 207
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 209
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 215
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 243
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 257
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .. 263
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 269
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา 289
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อหาแนวทางการพัฒนา 297

ประวัติย่อของผู้วิจัย 305

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 29
2 ตัวบ่งชี้ การสร้างแรงบันดาลใจ 34
3 ตัวบ่งชี้ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 39
4 ตัวบ่งชี้ การกระตุ้นทางปัญญา 43
5 ตัวบ่งชี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 47
6 ตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 50
7 นิยามเชิงปฏิบัติการของการปฏิบัติหน้าที่ครู 61
8 นิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการเรียนรู้ 67
9 นิยามเชิงปฏิบัติการของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 79
10 จำนวนโรงเรียนที่เป็นประชากรการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 94
11 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และลักษณะการเปิดสอนประถมศึกษา .. 96
12 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และลักษณะการเปิดสอนขยาย
โอกาสทางการศึกษา 99
13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
ผู้ตอบ ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 117
14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม 118
15 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การสร้างแรงบันดาลใจ 119
16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล 120
17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การกระตุ้นทางปัญญา 121
18 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 122

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 123

20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 124

21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู 125

22 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้ 126

23 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 128

24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ผู้ตอบ 130

25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน 131

26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 132

27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ผู้ตอบ 133

28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน 134

29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 135

30 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ LSD. เป็นรายคู่ 136

31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 137

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม 138

33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) 139

34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ (Y_2) 140

35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) 141

36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 142

37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t) 143

38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) 145

39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ (Y_2) 147

40 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) 148

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

41 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 150
42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 153
43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 157
44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา 161
45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 164
46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 167
47 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 259
48 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 260
49 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 261
50 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 265

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

51 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 267

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ตาราง **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 10
2 สัมภาษณ์ นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านยอดชาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 299
3 สัมภาษณ์ นางสาวอารี ศรีณา ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 299
4 สัมภาษณ์ นางสาวยุพาพร ยอดตา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านน้ำบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 300
5 สัมภาษณ์ นายสมประสงค์ แก้วระดี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 300
6 สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ บุรีแสง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568 301
7 สัมภาษณ์ นางสาวสุติยา พ่อสีชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2568 301

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

8 สัมภาษณ์ นางเสาวนีย์ สินพูน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 302

9 สัมภาษณ์ นางสาวพัชรีรัตน์ เขื่อนคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 302

10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2568 303

11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2568 303

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 54 ให้ความสำคัญต่อการศึกษา โดยกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ข้อที่ 2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ข้อที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา และความเชื่อมโยงของหมุดหมายกับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ ที่ว่าหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป็นต้น และหมุดหมายที่ 12 ยังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมในประเด็นเป้าหมาย การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และการกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม

เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570, 2565, หน้า 129)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด โดยลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะทางด้านการคิดและการสื่อสารรวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอนโดยไม่ใช่แค่เป็นการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมาอย่างเห็นได้ชัด เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างไม่รู้ตัว โดยส่วนใหญ่ก็จะเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์มากกว่าเรียนรู้ในห้องเรียน โดยจะมีสิ่งที่แตกต่างจากเด็กในยุคสมัยก่อนอย่างมาก เช่น ความรับผิดชอบ การมีวินัยในการเรียน เพราะในปัจจุบันค่อนข้างให้อิสระต่อผู้เรียนมากขึ้นโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ทักษะด้านการคิดคือการได้รับการฝึกฝนทักษะอย่างมีระบบ ทำให้สามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ คือการที่ผู้เรียนมีความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่นการมอบหมายงาน การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะการค้นหา คือ การที่ผู้เรียนสนใจศึกษาค้นคว้าสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ ความกระตือรือร้น คือ การสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความตื่นตัวและทักษะทางด้านภาษาและทุกวันนี้ภาษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ๆ ที่จะไว้ใช้ตอบโต้สื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ การพัฒนาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (อนุชิต สุขกสิ, 2560, หน้า 13)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือพัฒนาความสามารถจนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่งทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในเวลาที่ทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่อาศัยอิทธิพลและประสบผลสำเร็จได้เมื่อผู้นำมอบหมายงานและอำนาจให้คนอื่นเพื่อที่จะให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมาย (Bernnard M. Bass and Ronald E. Riggio, 2006, p. 21) การจัดการความรู้ในองค์การ การบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์การต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์การพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังจะสามารถนำพาองค์การสู่การเป็นผู้นำได้ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้คนในองค์การสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้คนในองค์การทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 31)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ 21 นั้น มีความจำเป็นต้องค้นหายุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาแนวโน้มการจัดการศึกษาจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ การศึกษาที่ถูกต้องสำหรับศตวรรษใหม่ต้องเรียนให้บรรลุทักษะ คือ ทำได้ ต้องเรียนเลยจากรู้วิชาไปสู่ทักษะในการใช้วิชาเพื่อดำรงชีวิตในโลกแห่งความเป็นจริงและบูรณาการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง สามารถดึงความสามารถความคิด ทัศนคติของตัวนักเรียนออกมาได้มากที่สุดดังนั้น การสร้างเครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงได้ถูกสร้างขึ้นผ่านฐานความคิดและกระบวนการวิจัยที่เน้นทักษะการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่ เป็นผู้แนะนำและทำโครงการการเรียนรู้ร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช, 2562, หน้า 16) ส่วนของวิชาชีพครูเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการศึกษาของชาติ ได้มีการเผยแพร่ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กล่าวถึง ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู (ข) การจัดการเรียนรู้ (ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562, หน้า 19 – 20) ซึ่งสอดคล้องกับการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ (สุดาทิพย์ ถวิลไพร, 2563, หน้า 15) และสอดคล้องกับการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดโดยการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 20) ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญเป็นอย่างยิ่งตลอดจนการทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ ก่อนระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยที่มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 248 แห่ง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม ธาตุพนม เรณูนคร นาแก วังยาง และปลาปาก โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อได้สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าโดยภาพรวมแล้วประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างมาก ซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาประเด็น ซึ่งมีประเด็นดังนี้ ปัญหาครูมีภาระงานมาก ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอกและปัญหาครูขาดทักษะในการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเรียนการสอน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นแล้วผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและต้องดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทุก ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน เพื่อทำให้การศึกษาและคุณภาพของการเรียนดีขึ้นต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567, หน้า 13)

จากที่กล่าวมาข้างต้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการหาแนวทางการพัฒนาตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

5. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

6. เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ได้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.2 ได้ทราบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.3 ได้ทราบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

2. ด้านการนำไปใช้

ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และการกำหนดนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการสังเคราะห์แนวคิดของกนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 31 – 32); วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 37); ทัศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 86); เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 35 – 53); จารุวรรณ นูสา (2564, หน้า 902); เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 6 – 7); อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5 – 7); อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 36); อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 39); Whitlock (2003, p. 414); Fulan (2006, p. 42); Hoy and Miskel (2012, p. 414) จากนั้นนำมากำหนดเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1.5 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จาก“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ตัวแปร ดังนี้

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,085 คน จาก 248 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3.2.1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

3.2.1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.1.5 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

3.2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

3.2.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

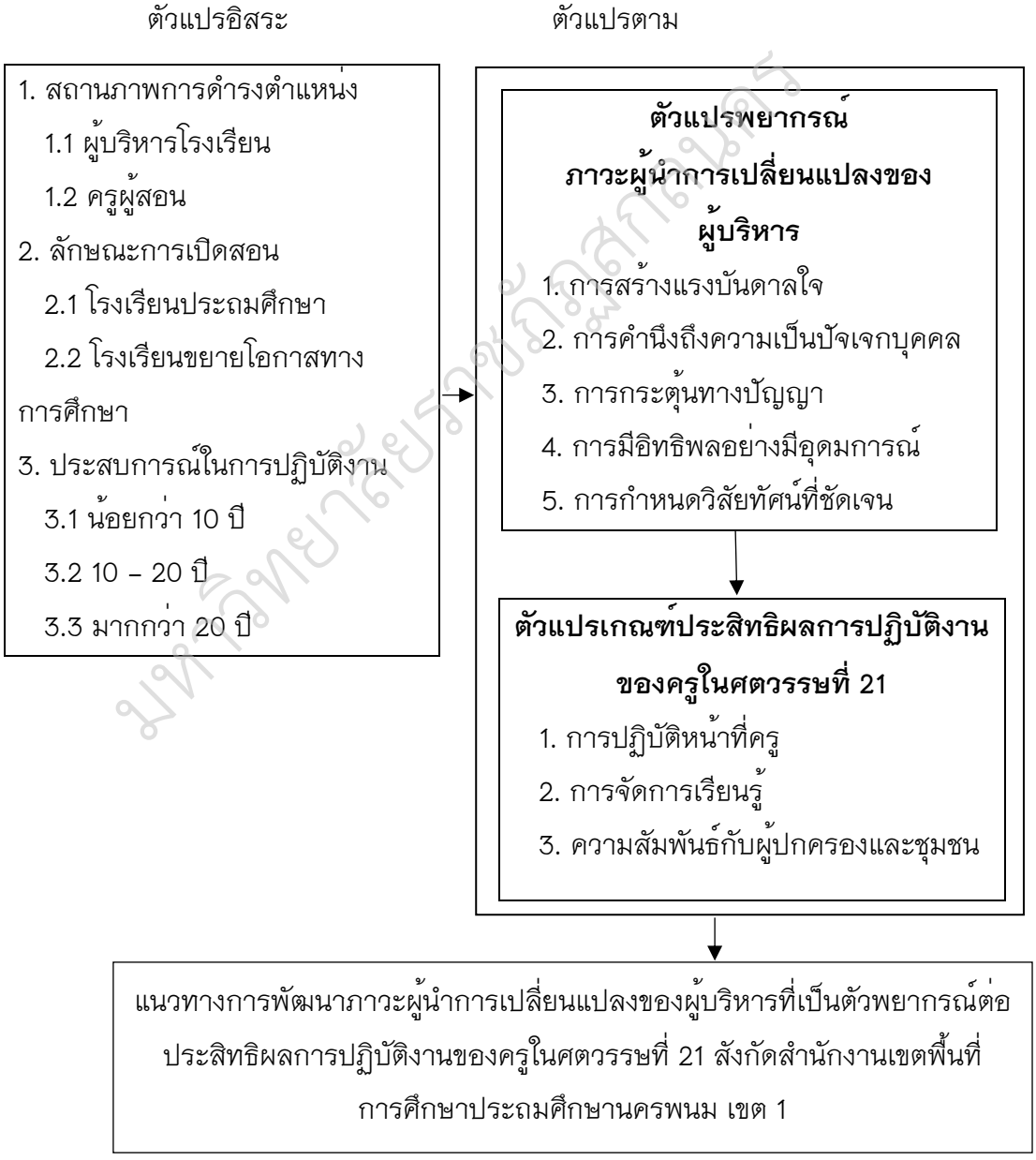
3.2.2.2 การจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ตลอดทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ จนทำให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างการสร้างแรงบันดาลใจโดยสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้ครูแสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองและสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.2 การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเอาใจใส่รายบุคคลจะให้ความสำคัญต่อการดูแลและใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง โดยทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ทั้งนี้ยังคำนึงและยอมรับความต้องการรวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ และสามารถเติบโตทั้งในด้านการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร จะเริ่มจากการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการหาทางออก จากนั้นผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามใช้การคิดวิเคราะห์และมองปัญหาในหลากหลายมุมมอง เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการค้นพบวิธีแก้ไขที่สร้างสรรค์และเหมาะสมต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม พัฒนาแนวทางใหม่ ๆ

ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนให้กำลังใจและสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างพลังและศักยภาพขององค์กรให้สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.4 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างจะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นในเป้าหมาย และสามารถชี้นำองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง ควบคู่กับการมีศีลธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้ได้รับความเคารพและไว้วางใจจากบุคลากร ผู้นำต้องสามารถควบคุมอารมณ์ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจและไม่ปล่อยให้อารมณ์มาครอบงำการทำงาน อีกทั้งยังมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเข้มแข็งและแน่วแน่ในอุดมการณ์ พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จนทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และต้องการเลียนแบบ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.5 การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้ามาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยร่วมกันพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความมุ่งมั่นความตั้งใจ และการมองการณ์ไกล อันนำไปสู่การสร้างโอกาสและความเป็นเลิศในทุกมิติของการทำงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการคิดและการวางแผนร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทำให้เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนยิ่งขึ้น และขับเคลื่อนองค์กรด้วยความร่วมแรงร่วมใจ จนนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของครูในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับการนิเทศ ติดตามและสนับสนุนจากผู้บริหาร การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และการมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมต่อการเป็นครู โดยครูที่มีประสิทธิผลจะสามารถใช้ความรู้และทักษะได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อตนเอง ผู้บริหาร และสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมของสถานศึกษา วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้และส่งเสริมทักษะคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลตามศักยภาพ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุข และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคลมาวางแผนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน เข้าใจและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มอบหมายให้ทำหน้าที่ดูแล

การจัดการศึกษาของโรงเรียนใน 6 อำเภอของจังหวัดนครพนม ประกอบไปด้วย อำเภอเมืองนครพนม ธาตุพนม เรณูนคร นาแก วังยาง และปลาปาก

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ให้ได้รับราชการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2568

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

6.2 10 – 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในระหว่าง 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยรวมมาพิจารณา หากพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4 องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

2.1 ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทย ที่พบโดยทั่วไป ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำปฏิรูปภาวะผู้นำปริวรรต และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับการวิจัยนี้ขอใช้คำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 23 – 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตาม สามารถที่จะเปลี่ยนทัศคติและพัฒนาความสามารถผู้ตาม ให้มีความตระหนักและมองเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ทำให้ผู้ตามทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 31 – 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของทีมและสถานศึกษา

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์การต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์การ ให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 318) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินปกติ

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหาร

สถานศึกษามีอิทธิพลต่อครู ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เรียน โดยการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ พร้อมทั้งแสดงถึงคุณลักษณะ ทักษะ ความสามารถในการเป็นแบบอย่างได้ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ จนทำให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Yukl (1998, p. 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร และการเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Bass (1999, p. 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจของตนเอง โดยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจนสามารถยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุแห่งตน ความรุ่งเรืองขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น

Bass and Avolio (1999, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ตามมองภาพอนาคตที่เกิดกว่าที่เคยคิดไว้ นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กร

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่นและ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ตลอดทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ จนทำให้สถานศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการเชื่อมโยงการนำนโยบายหรือคำสั่งสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ ร่วมผู้ปฏิบัติงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าไม่มีการเตรียมการเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคตก็จะยากที่จะอยู่รอดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 24) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ว่าที่ร้อยตรี อภินันท์ โกช่วย (2563, หน้า 14) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย และภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ทั้งในด้านผู้นำและผู้ตาม

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเททั้งกายและใจ และความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 27) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงเรียน เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพเป็นการสร้างความพึงพอใจ ความจงรักภักดีต่อผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนการทำงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 31) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน

ด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาเจตคติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อุบลรัตน์ สุขพันธ์ (2566, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกคนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ที่จะนำพาสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ซึ่งจะสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและอยู่รอดได้ในโลกปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติของบุคลากรอย่างมีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวอยู่รอดในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns

Burns (1978, อ้างถึงในเปรมทิพย์ คำทะเนตร, 2564, หน้า 79 – 80) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหนังสือชื่อ “ ภาวะผู้นำ” (Leadership) โดยกล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดระหว่างผู้นำกับผู้ตามมารวมกัน ทำให้บทบาทของผู้นำกับผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์รวม (United Conceptually) คือ การสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับผู้ตามและให้ความหมาย “ภาวะผู้นำ” ว่าการทำให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยมแรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายร่วมกันภาวะผู้นำแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การต่อรองโดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม ทั้งนี้แลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตาม มีความต้องการอยู่ในระดับแรก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยการค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย โดยผู้ตามเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำทางจริยธรรมและทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่งยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย (End Values) เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและมนุษยชนเป็นต้น

3. ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นภาวะผู้นำจริยธรรมได้ก็ต่อเมื่อ มีการยกระดับพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายสาระสำคัญของภาวะผู้นำจริยธรรม คือ การที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่อสภาพเดิม สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าระดับปกติ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass

Bass ทำการศึกษาแนวคิดของ Burns and Weber แล้วสรุปประเด็นสำคัญคือ 1) Burns ไม่สนใจความต้องการจำเป็นและความต้องการของผู้ตาม 2) ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงถูกจำกัดวงแคบเพียงเป้าหมายด้านคุณธรรมและ 3) กำหนดความต่อเนื่องจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสู่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นที่นิยมมากที่สุดคือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของ Bass เนื่องจากสามารถนำไปใช้ได้ในระดับสากลโดยไม่ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยทักษะชั้นสูง กล่าวคือการชี้นำ การเจรจาต่อรองและการชักชวน การมีส่วนร่วมและการใช้อำนาจ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่แสวงหาวิธีการที่จะกระตุ้นและทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น เพื่อให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่สมบูรณ์สู่ระดับความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับ ขั้นความต้องการของ Maslow กระตุ้นให้ผู้ตามมองข้ามความสนใจตนเอง เพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การผู้ตามได้รับการจูงใจให้ใช้ความพยายามมากกว่าที่ถูกคาดหวัง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะทำให้ค่านิยมเกี่ยวกับผลลัพธ์สูงขึ้น โดยการขยายความต้องการจำเป็นของผู้ตาม ใช้อิทธิพลทำให้ผู้ตามมองข้ามความสนใจของตนเองเพื่อเป้าหมายที่สูงขึ้นและหรือโดยการเปลี่ยนแปลงความต้องการจำเป็น

ตามลำดับขั้นของ Maslow ผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนสังคมที่วิปริต และแสดงให้เห็นความจริงจูงใจให้ผู้ตาม มองงานที่ทำจากมุมมองใหม่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในภาพที่ใหญ่ขึ้น และจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้มองข้ามความสนใจส่วนบุคคล และมุ่งที่ความสนใจขององค์การ (Bass & Avolio, 1994, pp. 20 – 22)

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio

Bass and Avolio (1994, pp. 2 – 6) ได้เสนอโมเดล ภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No Leadership Behavior) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัล หรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรง ตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย รางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทรวมทั้งผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ผู้นำจะรับรู้ว่าผู้ตามต้องการทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามระบุเป้าหมายและเข้าใจว่าความต้องการหรือรางวัลที่พวกเขาต้องการจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไร

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหนขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Robbins & Coulter

Robbins & Coulter (2008, p. 163) กล่าวถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การละลายพฤติกรรมเดิม เป็นขั้นตอนการเตรียมการไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มแรงขับเคลื่อน การสร้างแรงจูงใจให้ครูเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมใหม่ที่ผู้บริหารต้องการ เป็นความพยายามลดแรงต้านของครูที่จะทำงานตามแบบเดิมไม่ยอมเปลี่ยนแปลง โดยการให้ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่สถานศึกษาเผชิญอยู่ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลงไปสู่ดุลยภาพใหม่ เป็นการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร ขั้นตอนกระบวนการบริการหรือผลลัพธ์อื่น ๆ เพราะการเปลี่ยนแปลงคือการที่ครูต้องเรียนรู้และต้องทำในสิ่งที่ต่างไปจากเดิม ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลใหม่ รูปแบบพฤติกรรมใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานแบบใหม่แก่ครูและ 3) การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้มีความยั่งยืน หรือทำให้แข็ง ผู้บริหารต้องสร้างกลไกในการรักษาให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่ เพื่อช่วยให้ครูเกิดทัศนคติหรือพฤติกรรมการทำงานใหม่และกลายเป็นสิ่งที่ทำจนเคยชิน ผู้บริหารต้องมีการให้แรงเสริมบวกหรือสร้างแรงจูงใจในรูปของรางวัลหรือผลงานต่อครูที่มีพฤติกรรมการทำงานใหม่ด้วย ในขั้นตอนนี้สามารถใช้การสอนงานหรือการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติได้

3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel

Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2005, pp. 286 – 289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน

2. สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น

3. ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

4. เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม

5. เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตามเพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเริ่มปรากฏมาตั้งแต่ช่วงปลายปี ค.ศ. 1978 ตามแนวคิดของ Burns มี 3 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม จากนั้น Bass & Avolio ได้เสนอโมเดลเต็มรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ประการ คือ การมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการใส่ใจรายบุคคล โดยมุ่งหวังในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น โดยผู้นำ จูงใจ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดการสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความตระหนักรู้คุณค่า วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

ซูไอดา สะมะแอ (2561, หน้า 42 – 43) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
6. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม
7. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

กนกอร สมปราชญ์ (2562, หน้า 31 – 32) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวาระสาร เรื่อง ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. การสร้างแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 37) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการและมีความพึงพอใจที่จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายในไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชามีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็น

รายบุคคล ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกว่าเป็นกำลังถูกตรวจสอบ

ทัศนีย์ หม้อทอง (2563, หน้า 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. การสร้างแรงบันดาลใจ
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 35 – 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
6. ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จารุวรรณ นูสา (2564, หน้า 902) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้

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

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 5 – 7) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานที่เป็นแบบอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการสื่อสาร

มีความรู้รอบด้าน มีสติปัญญารู้ตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันประกอบไปด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์
2. การสร้างแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
5. การตัดสินใจ
6. การมีทักษะการสื่อสาร
7. การมีความกระตือรือร้น
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 36) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มีจำนวน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

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

Whitlock (2003, p. 82) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การสร้างแรงบันดาลใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

4. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

Fulan (2006, p. 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงภายใต้การขับเคลื่อน โดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับที่มีเป้าหมายเชิงจริยธรรม เป็นการปฏิบัติของผู้นำโดยความตั้งใจที่จะสร้างชีวิตเริงบวกให้แก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การนำท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผลนำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จในระยะยาว และต้องสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำจึงได้กำหนดองค์ประกอบของภาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ มีองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้นำและทำให้เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่นกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Infuence) ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจและดึงดูดตัวบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นโดยแสดงความสนใจในตัวผู้ตามเข้าใจเป้าหมาย จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ตาม สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทำทายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีเสียงคัดค้านโดยให้เหตุผลที่ตัดด้านได้ยากมาแย้งมีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. การจัดการความขัดแย้ง (Contict Managemen) ที่สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ คือสู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่างของแต่ละกลุ่ม และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน ได้เผชิญหน้ากับข้อ

ขัดแย้ง รับรู้ความรู้สึกและความคิดเห็นจากทุกด้าน และปรับทัศนคติให้เป็นไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่งความผูกพัน เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจรวมทั้งความสามัคคีกันภายในองค์กรและกับผู้ร่วมงานจากภายนอกและภายในเครือข่าย

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

Hoy and Miskel (2012, p. 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้มีคุณลักษณะดังนี้

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

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิจัยและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / แหล่งข้อมูล	ชูโตดา สะมะแอ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2562)	ลิไลลักษณ์ สีดา (2562)	ทัศนีย์ หมอทอง (2563)	เก็จกนก พลวงค์ (2564)	ดารารัตน์ หนูน้ำเผือก (2564)	อนุชา บัวหลวง (2565)	อัษฎา ศรีลานนี (2566)	อาวัชนนท์ ลิ่มเพ็ง (2566)	Whitlock (2003)	Fulan (2006)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
2. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	✓												1	8.33
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11	91.66
4. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓				✓	✓		✓		✓		✓	6	50
5. การกระตุ้นปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11	91.66
6. บุคคลแห่งการเรียนรู้	✓				✓					✓			3	25
7. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	10	83.33
8. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง									✓				1	8.33
9. การการทำงานเป็นทีม										✓			1	8.33
10. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						✓		✓					2	16.66

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / แหล่งข้อมูล	ชูโชตา สะมะแอ (2561)	กนกอร สมปราชญ์ (2560)	กิโลลักษณ์ สีดา (2562)	ทัศนีย์ หมอทอง (2563)	เก๋จกนก พลวงค์ (2564)	ดารารัตน์ หนูรัตน์ (2564)	อนุชา บัวหลวง (2565)	อัษฎา ศรีลานนี (2566)	อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566)	Whitlock (2003)	Fulan (2006)	Hoy and Miskel (2012)	ความถี่	ร้อยละ
11. การมีความกระตือรือร้น							✓						1	8.33
12. การมีทักษะการสื่อสาร							✓						1	8.33
13. การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้									✓				1	8.33
14. การพัฒนาผู้อื่น											✓		1	8.33
15. การจัดการความขัดแย้ง											✓		1	8.33
16. การสร้างพันธะความผูกพัน											✓		1	8.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

1. การสร้างแรงบันดาลใจ	คิดเป็นร้อยละ 100
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	คิดเป็นร้อยละ 91.66
3. การกระตุ้นทางปัญญา	คิดเป็นร้อยละ 91.66
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	คิดเป็นร้อยละ 83.33
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	คิดเป็นร้อยละ 50

จากการสังเคราะห์แนวความคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ด้าน 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

1. การสร้างแรงบันดาลใจ

1.1 ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะกระตุ้นจิต วิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติ ที่ดีและการคิดในเชิงบวก

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ (2565, หน้า 16) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจต่อพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรม การยอมรับการให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างทัศนคติในแนวทางที่ดี และคิดแง่บวก

ส่งเสริมการคิดริเริ่มต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทักษะและความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพทำให้ประสบผลสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเต็มที่

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด และเขียนในโอกาสต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกัน ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความเข้าใจตรงกันในสถานศึกษา

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่ เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ปัจจุบันในองค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 100) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และได้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจในโอกาสอันควร สนับสนุนให้ครูทำงานที่ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเขาเป็นส่วนสำคัญในการทำงานให้สำเร็จ

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระคุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก

กล่าวโดยสรุป การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

1.2 ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ

มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่มและผลประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งขององค์กร โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเพื่อองค์กร มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 56) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญ เป็นการให้กำลังใจชื่นชม ยกย่อง ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นความสามารถของผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ ว่าการที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น ผู้นำจะต้องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารโดยสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความกระตือรือร้น ให้กำลังใจชื่นชม ยกย่อง ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตาราง 2 นิยามศัพท์เฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจ

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างทัศนคติในแนวทางที่ดีและคิดแง่บวกส่งเสริมการ	ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารโดยสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีกำลังใจในการปฏิบัติงานจนเกิดความกระตือรือร้น ให้กำลังใจชื่นชม ยกย่อง ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และเปิดโอกาส	พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างการสร้างแรงบันดาลใจโดยสามารถสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งแสดงออกถึงความเชื่อมั่น

ตาราง 2 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
คิดริเริ่มต่อการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม	ให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้ครูแสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น จนเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเองและสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญเสมอ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุดคลดอยสนับสนุนผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการส่งผู้ร่วมงานไปฝึกอบรมปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม แสดงการยอมรับและชื่นชมต่อผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยการกล่าวยกย่องชมเชยในที่ประชุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เก็จกนก พลวงค์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับความสามารถที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานผู้บริหารโรงเรียนจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2564, หน้า 5 – 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน การรับฟังเรื่องของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การทำให้ผู้ร่วมงานสนใจการพัฒนาจุดเด่นของตัวผู้ร่วมงานการให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, หน้า 12 – 13) กล่าวว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีแสดงให้เห็นว่ามีการดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนเป็นรายบุคคล ทำให้ครูผู้สอนรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหารแสดงบทบาทในการเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่ครูผู้สอนแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนการทำงานแก่ครูผู้สอน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างเหล่านั้น มีความสนใจความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูผู้สอนแต่ละคน ให้การสนับสนุน คำแนะนำ สำหรับความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 14) กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงกระบวนการที่ใช้วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล คือ สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจ ความสามารถตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกันการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับและยังมีความสามารถในการ

ติดต่อสื่อสารในรูปแบบใหม่ภายใต้ความปกติใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

2.2 ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การที่ผู้นำต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงด้วยการเอาใจใส่ โดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสำคัญคือเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลรวมถึงเป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

พนิดา สัตโยภาส (2566, หน้า 171) ได้กล่าวถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ผู้นำจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ย่อมทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio (2006, p. 24) ได้กล่าวถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ว่าผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นและยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเปิดโอกาสให้ผู้ตาม ใช้บารมี และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 นิยามศัพท์เฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน	มีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการเอาใจใส่รายบุคคลจะให้ความสำคัญต่อการดูแลและใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง โดยทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ทั้งนี้ยังคำนึงและยอมรับความต้องการรวมถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ และสามารถเติบโตทั้งในด้านการทำงานและการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกระตุ้นทางปัญญา

3.1 ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังนี้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 14) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีการแสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์ปัญหาด้วยการใช้ข้อมูลและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ

ภัทรา นาคสิงห์ (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีกระบวนการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และช่วยกันคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางแก้ปัญหาให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยกระตุ้นให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น สามารถมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา มีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพิจารณาปัญหา การหาคำตอบของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา มีการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ตามที่จะสามารถหาแนวทางจัดการกับปัญหา ด้วยกระบวนการที่สร้างสรรค์ มองเห็นความสำคัญของปัญหาและสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 13 – 14) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้คำแนะนำและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ครูให้รู้สึกว่าจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในความปกติใหม่ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วน

ร่วมในการแสดงความคิดเห็น เกิดการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดการศึกษา อบรมสัมมนา และกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความปกติใหม่หรือยุควิถีใหม่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและมีการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อหาข้อสรุปใหม่

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 90 – 91) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นและจูงใจให้ครูได้แสดงแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุป การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 ความสำคัญของการกระตุ้นทางปัญญา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญา ดังนี้

ปณิดา แสงแก้ว (2561, หน้า 21) ได้อธิบายไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำควรแนะให้ผู้ตามมองปัญหาอุปสรรคและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา นอกจากนี้มีการให้กำลังใจผู้ตามให้หาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เข้ามา

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญาว่าการที่ผู้นำส่งเสริมมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตะหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้มองเห็นปัญหาจากหลายมุมและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

แสวงหาทางออกใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ไขปัญหา สามารถหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม สามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ปกิตน์ สันตินิยม (2563, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารองค์กร เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบอยู่ภายใต้บทบาทสำคัญ

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 46) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญามีความสำคัญคือเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ในการพยายามหาทางแก้ปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเผชิญปัญหาก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาแก้ปัญหาในองค์กร

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยผู้นำควรสนับสนุนให้ผู้ตามมองปัญหาในหลากหลายมุมมอง คิดหาวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดอย่างมีระบบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ผู้นำยังควรให้กำลังใจและสนับสนุนแนวคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาแนวทางในการเผชิญและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพภายในองค์กร กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ตาราง 4 นิยามศัพท์เฉพาะการกระตุ้นทางปัญญา

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยผู้นำควรสนับสนุนให้ผู้ตามมองปัญหาในหลากหลายมุมมอง คิดหาวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ใช้กระบวนการคิดอย่างมีระบบ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ผู้นำยังควรให้กำลังใจและสนับสนุนแนวคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาแนวทางในการเผชิญและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพภายในองค์กร กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จอย่างยั่งยืน	พฤติกรรมของผู้บริหารแสดงออกถึงการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร จะเริ่มจากการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการหาทางออก จากนั้นผู้นำจะส่งเสริมให้ผู้ตามใช้การคิดวิเคราะห์และมองปัญหาในหลากหลายมุมมอง เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการค้นพบวิธีแก้ไขที่สร้างสรรค์และเหมาะสมต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม พัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนให้กำลังใจและสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างพลังและศักยภาพขององค์กรให้สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและก้าวสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

4.1 ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

พรพรรณี คำทอน (2565, หน้า 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีการเห็นคุณค่าของตนเอง มีศีลธรรมและจริยธรรมมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม ยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร เน้นความสำคัญเรื่องค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ

มาลัย แสงสว่าง (2565, หน้า 7) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่มีกระบวนการ มุ่งมั่น ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธาภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามการกิจอย่างเต็มความสามารถ มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงานและเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมประกอบการตัดสินใจ มีความเชื่อ เป้าหมายชัดเจนมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และได้รับการยอมรับ จากผู้ปกครอง ชุมชน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความนับถือ

วงศกร เพียนชนะ (2566, หน้า 13) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้การทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เสียสละเพื่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองเห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรมทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้การยอมรับ ยกย่อง เทิดทูน เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 75) กล่าวถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความอดทน อดกลั้นมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ มีความเฉลียวฉลาด ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมั่นในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำสิ่งใหม่ ๆ มองอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย เป็นผู้นำที่น่ายกย่องเคารพนับถือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ทำให้ผู้อื่นเกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย

กล่าวโดยสรุป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนี้

ภัศราภรณ์ ชิดทอง (2560, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่าการที่ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกสถานการณ์ และระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถชี้นำให้บุคลากรเกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มแข็งมีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมที่จะอุทิศตนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

กมลนาถ แดนราช (2566, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด น่ายกย่องเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมที่จะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ย่อมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด น่ายกย่องเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความเข้มแข็ง พร้อมที่จะอุทิศตน ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นภายในองค์กรประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เชื่อมั่นในตนเองมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ย่อมนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์จุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพนับถือ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศีลธรรม มีจริยธรรมสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหาร มีสำคัญต่อความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่มีอุดมการณ์จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม จริยธรรม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีความเข้มแข็ง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ พร้อมที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวม และสามารถระงับข้อพิพาทภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายร่วมกับบุคลากร ชี้นำให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมั่นคง

ตาราง 5 นิยามศัพท์เฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา	มีสำคัญต่อความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความไว้วางใจของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่มีอุดมการณ์จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม จริยธรรม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีความเข้มแข็ง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ พร้อมที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวม และสามารถระงับข้อพิพาทภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายร่วมกับบุคลากร ชี้นำให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมั่นคง	ผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างจะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นและเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่นในเป้าหมาย และสามารถชี้นำองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง ควบคู่กับการมีศีลธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้ได้รับความเคารพและไว้วางใจจากบุคลากร ผู้นำต้องสามารถควบคุมอารมณ์ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และไม่ปล่อยให้อารมณ์มาครอบงำการทำงาน อีกทั้งยังมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเข้มแข็งและแน่วแน่ในอุดมการณ์ พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จนทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และต้องการเลียนแบบ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

5.1 ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนี้

จารุวรรณ นูสา (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงทัศนะคติ กำหนดจุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัดที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อกำหนดภาพอนาคตโดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566, หน้า 69) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มีความทันสมัยคิดสร้างสรรค์ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียม และใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหา

และโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมิน และตัดสินใจเลือก ทั้งนี้ โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนด จุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

5.1 ความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ดังนี้

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางานและความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาที่สังกัดที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 51) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์การ นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการคิดและการวางแผนงานต่าง ๆ ที่คาดหวัง และยังเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของคนที่เป็นผู้นำ ทำให้เห็นภาพจุดหมายขององค์การได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและยังสามารถพัฒนาทีมให้มีความก้าวหน้าบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการจะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรให้ไป

สู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนา โดยในอีกรูปแบบก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย โดยหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถ จูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการทำงานด้วยความเต็มใจ หรือมีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 50) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นใน “เป้าหมาย” หนึ่งเดียว เพื่อการร่วมแรงร่วมใจกัน ย่อมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้านได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการคิดและการวางแผนงานระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกันและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ตาราง 6 นิยามศัพท์เฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน	การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการคิดและการวางแผนงานระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้	ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้ามาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยร่วมกันพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และการมองการณ์ไกล อันนำไปสู่การ

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามศัพท์เฉพาะ
และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่นความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง	เห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกันและประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	สร้างโอกาสและความเป็นเลิศในทุกมิติของการทำงาน ทั้งนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการใช้กระบวนการคิดและการวางแผนร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทำให้เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจนยิ่งขึ้น และขับเคลื่อนองค์กรด้วยความร่วมแรงร่วมใจ จนนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

1. ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

วรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรจุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, หน้า 89) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือ คุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

พรทิพา สีหาคุณ (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ ในโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาหลักสูตรตลอดจนการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้วย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

ภาวินี ตั่นเล่ง (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ กระบวนการดำเนินงาน การนำทรัพยากรมาใช้อย่างคุ้มค่า โดยใช้วิธีการกระบวนการปฏิบัติที่เหมาะสมจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งฝึกฝนทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่อง

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรจุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถ

ปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หรือคุณลักษณะที่ดีของครู ที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

ธนวัฒน์ สามารถ (2567, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด บรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

Lorin W. Anderson (2004, p. 109) ได้ให้ความหมายของครูที่มีประสิทธิผลไว้ว่าครูที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ที่บรรลุเป้าหมายที่พวกเขาตั้งไว้สำหรับตัวเองหรือที่พวกเขาได้กำหนดไว้สำหรับพวกเขาโดยคนอื่น ครูที่มีประสิทธิผลต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าหมาย และต้องสามารถใช้ความรู้ และทักษะเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับการนิเทศ ติดตามและสนับสนุนจากผู้บริหาร การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และการมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมต่อการเป็นครู โดยครูที่มีประสิทธิผลจะสามารถใช้ความรู้และทักษะได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อตนเอง ผู้บริหาร และสถานศึกษา อีกทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่ามีผู้กล่าวถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น (2560, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็น

ผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงนับว่าสำคัญยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหา อุปสรรค ได้โดยไม่ย่อท้อ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร และเป็นผู้สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร และสามารถอุทิศเวลาและความสามารถเพื่องานนั้น

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

พรพรรณ แป่มสูงเนิน (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

ภัทรวรรณ พิมพา (2562, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูคือ การมีขวัญ กำลังใจ มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เป็นการสร้างความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อโรงเรียน ให้มีความรู้สึกว่าโรงเรียนใส่ใจและเห็นความสำคัญของตน ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาและความสามารถ

ในการแข่งขันในระดับนานาชาติ นอกจากนี้ ขวัญกำลังใจของครูยังเป็นแรงผลักดันที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มที่ องค์กรและผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 19 – 20) ที่กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

3.1.1 ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู ดังนี้

ลัดดาวัลย์ สะอิ้งทอง (2564, หน้า 36 – 37) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูผู้สอนทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นตัวผู้เรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ใช้การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายนำเอาประสบการณ์มาใส่ในตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ได้ด้วยตนเอง

พระมหาตุ๋ย ขนฺติธมฺโม (2564, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การตื่นตัวในการพัฒนาตนและเตรียมความพร้อมเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดใจให้กว้าง มีใจเป็นกลาง พยายามเรียนรู้อย่างเท่าทันและรอบรู้ มีมุมมองอย่างเชื่อมโยง ในการสังเคราะห์ วิเคราะห์ ถึงความเป็นจริงในสังคม มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล และความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งอีกประการสำหรับครูยุคใหม่คือจะต้องมีความอดทน

พระพัฒนพล สิริสุวณฺโณ (2566, หน้า 757) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยครูทำหน้าที่เป็นโค้ชมากกว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นผู้ชี้นำในการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในส่วนของเนื้อหาที่สัมพันธ์กัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเชื่อมโยงและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง เลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลายตามสภาพที่เหมาะสมของผู้เรียน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่ถูกต้องและแม่นยำ จัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน ร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาครูทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และสิ่งสำคัญคือครูจำเป็นต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.2 ขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”

1.2.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.2.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.2.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม

1.2.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.3 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอบข่ายการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 12)

1.3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูและความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

1.3.2 มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

1.4 ทักษะครูในศตวรรษที่ 21

1.4.1 ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

จตุพร คำสีทำ (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน หรือผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถเชิงบูรณาการและการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อและวิธีการสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาต่อไปในอนาคต

วสุพล มาอุ้ย (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูที่มีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ครูควรมีความยืดหยุ่น รู้เท่าทันสื่อ และมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี กลยุทธ์การสอนควรช่วยให้นักเรียนทุกคนใช้เทคโนโลยีและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน การศึกษาในปัจจุบันต้องไม่จำกัดอยู่แค่ภายในห้องเรียน แต่ควรครอบคลุมถึงการพัฒนาอาชีพ ครูต้องสามารถรับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับอนาคต ควรเน้นประสบการณ์ที่ส่งเสริมทักษะชีวิตและการอยู่ร่วมกัน

ในสังคม ครูยุคใหม่ต้องดำเนินตามนโยบาย “การศึกษาทั่วถึง” เพื่อให้นักเรียนทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม

นรรัชต์ ฝันเชียร (2563, Online) ได้ให้ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง เป็นผู้สอนน้อยลงและมีหน้าที่เป็นผู้กำกับข้อมูลมากขึ้น และทำให้เด็กมีความสามารถเปลี่ยนความรู้ให้เป็นภูมิปัญญา ทั้งนี้นักการศึกษา ผู้บริหาร และครู จำเป็นต้องฝึกฝนและมุ่งเน้นความสนใจของนักเรียนในด้านเนื้อหา โดยการแสดงให้เห็นว่าความรู้ ทักษะและความสามารถเหล่านี้นักเรียนจะนำไปใช้ในโลกแห่งความจริงได้อย่างไร โดยต้องพยายามเพิ่มความอยากรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จะต้องสร้างหลักสูตรที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถเชื่อมต่อกับโลกและเข้าใจปัญหาที่โลกเผชิญอยู่ รวมทั้งมีความยืดหยุ่นกับวิธีการสอนและให้ทรัพยากรแก่ผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ไปสู่บริบทภายนอกโรงเรียน

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2563, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การที่ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ใช้เทคโนโลยีมาเป็นแรงกระตุ้น สรรหาเทคนิคการสอนแบบใหม่โดยสอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมที่ทันสมัย มนุษย์ในยุคใหม่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาครูจะต้องฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนความคิดได้ง่าย มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสอนวิธีเรียนมากกว่าสอนเนื้อหา เพราะเนื้อหาในยุคสมัยนี้มากเกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้อย่างพอเพียงมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

เงาแข เดือดขุนทด (2564, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นและต้องฝึกฝนจนมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนของครู สามารถดำเนินการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ครูมีทักษะการสอนดีจะมีความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉง สอนด้วยความถูกต้องแม่นยำ โดยลดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการลงแล้วมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้มากขึ้น

สรุปได้ว่า ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถและบทบาทของครูที่ต้องปรับให้เหมาะกับโลกยุคใหม่ ครูต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว ต้องส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์ และความคิดสร้างสรรค์ให้กับผู้เรียน มีความสามารถ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่น จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาวิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละบริบท ลดการสอนแบบท่องจำ มุ่งเน้นการใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตจริงและความต้องการของผู้เรียน เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในโลกอนาคต

1.4.2 ความสำคัญของทักษะครูในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 4 – 5) กล่าวไว้ว่า ทักษะและความรู้แบบใหม่ที่จะใช้งานในโลกศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่สำคัญ คือ ต้องเปลี่ยนแปลงครู ให้มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัติแบบใหม่จากครูที่สอนแบบบรรยายให้นักเรียนจำประมวลความรู้ เป็นการเรียนรู้แบบ สัมมนา ทดลองทำโครงการทำวิจัย ทำความเข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องอ่าน ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็นโค้ช เป็นผู้อำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น ฝึกภาคปฏิบัติ วิจัย ทำโครงการแก้ปัญหา การฝึกทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน การบริหารจัดการ หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การวัดผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการผลิตคนที่มีความรู้และทักษะที่เป็นที่ต้องการในศตวรรษที่ 21

สัญญา สุดประเสริฐ (2562, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ถือเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ ครูไทยในอนาคตยังต้องมีความรู้จริงในเรื่องที่สอน และต้องมีเทคนิควิธีการให้ ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมเป็นนักออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความห่วงใยต่อผู้เรียน ทั้งนี้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ ถ้าทุกภาคส่วนช่วยกันหาทางลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครู ซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้

ในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบายและด้านการพัฒนาตนเองของครูควบคู่กันไป จึงจะทำให้ครูเป็นครูครูมืออาชีพอย่างแท้จริง

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2563, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ และเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของชาติตลอดกาล เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพ ต่อครูและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถณะของการเป็นครูไทยมืออาชีพด้วยความมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและสร้างแรงบันดาลใจพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ

วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์ (2567, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ มีความสามารถในการศึกษาหาความรู้ ต่อยอดความรู้ได้ตามศักยภาพตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายของผู้เรียนในแต่ละคนที่มีความหลากหลายด้านความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทักษะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการของการปฏิบัติหน้าที่ครู

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู	ทักษะครูในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ
พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ครูพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู และความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	เป็นหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทักษะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ดังนี้

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ (2560, หน้า 2843) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทำงาน และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี บทความนี้ระบุถึงผู้บริหาร และครูต้องปลูกฝังความรู้ และทักษะที่จำเป็นโดยแสดงให้ผู้เรียนเห็นว่าความรู้ และทักษะนี้ใช้กับโลกแห่งความเป็นจริงได้ และต้องพยายามเพิ่มความใฝ่รู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนโดยคำนึงถึงถึงแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นทุกวัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร และการออกแบบการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อประสบความสำเร็จในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์จริงทางสังคมและเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัฒน์

ฐิตินันท์ ดาวศรี (2563, หน้า 62 – 63) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การจัดการเรียนรู้แบบพัฒนาทักษะของผู้เรียนต่อยุคสมัยแห่งการปรับตัวที่รวดเร็ว โดยที่ผู้สอนมีบทบาทในการกระตุ้นความสนใจและคอยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านทักษะการอ่าน การเขียน การคิด และคำนวณเพื่อเป็นทักษะพื้นฐานในการประกอบสร้างความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเป็นเครื่องมือในการสืบค้น รวบรวมข้อมูลที่ได้ศึกษามา และนำข้อมูลนั้น ๆ ประกอบสร้าง สังเคราะห์ โดยผ่านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่โดนชักนำได้ง่าย และเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน องค์ความรู้ ผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรม

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2563, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด และยังเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงเด็กเพื่อปรับตัวสู่ทักษะในศตวรรษที่ 21 แต่การจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ควรได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจ

ความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับจากกระบวนทัศน์เดิมที่ครูเป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

กัญภร เอี่ยมพญา (2564, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสยุคโลกาภิวัฒน์ สร้างกระบวนการเรียนรู้และทักษะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการสืบค้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน สนับสนุนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์จากการลงมือปฏิบัติ ตลอดจนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดเป็นทักษะที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ขวัญธารา พุ่มพฤกษ์ (2565, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูมีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคที่หลากหลาย สามารถออกแบบ / สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีระหว่างผู้เรียน เป็นผู้ให้คำแนะนำผู้เรียน สามารถเลือกเนื้อหาสาระที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นครูต้นแบบแห่งการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอนอีก

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการทำงานเป็นกลุ่ม ครูมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมและผู้แนะนำ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคโลกาภิวัตน์ เน้นพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงความรู้กับโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อเตรียมผู้เรียนสู่การใช้ชีวิตและอาชีพในอนาคต สนับสนุนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังคุณธรรมควบคู่กับความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 4 – 5) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ 1) Active Learning ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาส มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและมีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหาสไตล์การเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) เพราะฉะนั้น Active Learning จึงเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดขั้นสูง (Higher order thinking) ในการมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ 2) Active Leaning สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานกลุ่มจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม 3) Active Learning ทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน จูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจและความถนัดของตนเองเกิดความรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ 4) Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและตัวครูเป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัดความสนใจความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อแสดงออกถึงตัวตนและศักยภาพของตัวเอง ส่วนครูผู้สอนต้องมีความตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท แสวงหาวิธีการกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดทักษะในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตนพัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

อรไท แสงลุน (2564, หน้า 123) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถรักษาผลการเรียนรู้ให้อยู่คงทน ได้มากกว่ากระบวนการเรียนรู้แบบดั้งเดิม เพราะกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกสอดคล้องกับการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับความจำโดยสามารถเก็บข้อมูลและจำสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้สอนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้โดยผ่านการปฏิบัติจริง สามารถเก็บจำในระบบความจำระยะยาว (Long – Term Memory) ทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่อยู่ได้ในปริมาณที่มากกว่าระยะยาวกว่า

รัตนา คนไว (2565, หน้า 64) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันและอนาคต

ธนวัฒน์ สามารถ (2567, หน้า 53) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญกับผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการคิด วิเคราะห์ และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการคิด วิเคราะห์ และพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน รวมถึงสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.3 ขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”

2.3.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.3.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.3.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.3.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความสุข ในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.3.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ขอบข่ายการจัดการเรียนรู้

2.4.1 มีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้ พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษาผู้เรียน และท้องถิ่น

2.4.2 เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น

2.4.3 มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้ พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ ความแตกต่างของผู้เรียน

2.4.4 มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับ ความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

2.4.5 มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.4.6 มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2.4.7 มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิด กระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

2.4.8 มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการของการจัดการเรียนรู้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู	การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ
พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพ โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาผู้เรียน และท้องถิ่น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ผู้เรียน และท้องถิ่น มีการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนา	การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการทำงานเป็นกลุ่ม ครูมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมและผู้แนะนำ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคโลกาภิวัตน์ เน้นพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงความรู้กับโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อเตรียมผู้เรียนสู่การใช้ชีวิตและอาชีพในอนาคต สนับสนุนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังคุณธรรมควบคู่กับความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมปัจจุบัน จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้และส่งเสริมทักษะคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลตามศักยภาพ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุขและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู	การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	เต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน มีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู	การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 19 – 20) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน มีการศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ พร้อมทั้งส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

รัตนา คนไว (2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการประสานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ด้วยการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เปิดโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจให้ข้อเสนอแนะเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 13 – 14) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง หมายถึงการแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครองและชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน มีการศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ พร้อมทั้งส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมและส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับผู้ปกครองและชุมชน ผ่านการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เข้าถึงบริบทของชุมชน และอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมถึงการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

สุกัญญา ปัญญานนท์ (2564, หน้า 83) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการศึกษาในการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมติดตามประเมินผล เพื่อให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และตอบสนองตามความต้องการของคนในองค์การและชุมชนได้อย่างแท้จริง ความสัมพันธ์ของครูและผู้ปกครองมีผลต่อความสำเร็จในการช่วยเหลือนักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความรับผิดชอบและสามารถปรับกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนมาใช้ในชีวิตประจำวันได้เหมาะสม เป็นบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมศักยภาพของผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ปกครองมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของนักเรียน เพราะบทบาทของผู้ปกครองที่มีต่อนักเรียนมิได้จำกัดเฉพาะการเลี้ยงดูอบรมบ่มนิสัยเท่านั้น บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ปกครองต้องกระทำคือ การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุตรหลานของตน เมื่อผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อ

การศึกษาของนักเรียนแล้ว ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งว่า นักเรียนควรได้รับการศึกษาอย่างไร

นฤมล เส็งวัฒน์ (2564, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสำคัญ คือ 1) ช่วยเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนแก่ชุมชนและสร้างความกลมกลืนระหว่างชุมชนกับโรงเรียน 2) เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองนักเรียน ประชาชนในชุมชน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งของโรงเรียนและชุมชน 3) ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนและชุมชน 4) โรงเรียนได้ใช้ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวก ความคิดเห็น แรงงาน ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ของชุมชนให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และชุมชนได้ใช้บริการทางด้าน วิชาการ อาคารสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกจากโรงเรียน 5) โรงเรียนและชุมชนเป็นแหล่งฟื้นฟู และถ่ายทอดวัฒนธรรม เสริมสร้างศีลธรรม จรรยา มารยาท ให้กับนักเรียนร่วมกัน 6) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่แท้จริงของนักเรียนจากผู้ปกครองนักเรียน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนานักเรียนต่อไป

นพธี หอมชื่นชม (2564, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาคนเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันก็จะสามารถประสานความร่วมมือกันได้ทั้งในเรื่องของความสัมพันธ์ การพัฒนา การดำเนินการ การระดมทรัพยากร การดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนจะมีความคล่องตัว ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่และนำไปสู่การพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคม ตามลำดับ

รัตนา คนไว (2565, หน้า 59) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน ประกอบด้วย การวางแผนดำเนินการบริหารงานต่าง ๆ ติดต่อประสาน ความร่วมมือ การแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชนและช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทั้งโรงเรียนและชุมชน

Bakwai (2013, p. 78) กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนมีความสำคัญมากในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยรับฟังความคิดเห็น

และข้อเสนอแนะของผู้ปกครองชุมชนทั้งด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ เสนอแนะการออกแบบหลักสูตรโดยภาพรวมและด้านการดำเนินงานอื่น ๆ ของโรงเรียน ได้แก่ บริจาคที่ดินและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปกครองและคนในชุมชนรู้สึกมีบทบาทในการออกแบบการศึกษาให้บุตรหลานในขณะเดียวกัน ก็สามารถช่วยให้ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการสู่ชุมชนได้

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมโดยรวม การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การร่วมวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน และประเมินผล จะช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุตรหลาน โดยความสัมพันธ์อันดีกับครูจะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ชุมชนก็มีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากร ความร่วมมือและความคิดเห็นในการพัฒนาการศึกษา ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาอย่างคล่องตัว มีคุณภาพ และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาและบริบทของสังคมได้อย่างแท้จริง

3.3 ขอบข่ายการปฏิบัติหน้าที่ครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”

3.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

3.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.4 มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอบข่ายการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

3.4.1 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.4.2 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน

3.4.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.4.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

3.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3.5.1 ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ระบบและสื่อการเรียนรู้ผู้จัดการการเรียนรู้ นักเรียน ผู้ปกครอง นักวิชาการด้านต่าง ๆ และผู้ประกอบการ ที่เข้ามามีส่วนร่วมและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเหมาะสม ก่อให้เกิดเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งยังส่งเสริมให้เป็นพื้นที่การสื่อสารที่สร้างสรรค์แบ่งปันประสบการณ์ทางสังคม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ตลอดจนช่วยเปิดโอกาสให้เครือข่ายผู้ปกครองได้มีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะความฉลาดทางดิจิทัลของผู้เรียนทุกช่วงวัยไปพร้อมกันด้วย

เฉลิพล อินทชัยศรี (2566, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความร่วมมือจากโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยมีเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ว่าจะไปนำเสนออะไร อยากให้เครือข่ายสนับสนุนเรื่องไหนที่จะนำมาปรับใช้กับบริบทโรงเรียนอย่างเหมาะสม เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากการคิด ฟัง ถาม

เขียน การคิดเพื่อหาเหตุผลของสภาวะที่เป็นอยู่ สาเหตุ เป้าหมายที่ต้องการและวิธีการหรือทางเลือก ผ่านการคิดใคร่ครวญ ออกแบบและลงมือปฏิบัติจนได้ทางเลือกที่เหมาะสม

สุลีลา สาระพงศ์ (2566, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง หมายถึง การที่ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรมหรือร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ กับโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน และภารกิจของโรงเรียนดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีส่วนในการ ติดตามประเมินผลและร่วมชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน โดยจัดให้กับนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของตนเองทั้งที่บ้านและนอกบ้าน

ธนพล แพงไชย (2568, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง หมายถึง การบริหารที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีอิสระและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้บริหารจะใช้กลวิธีจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสภาพพื้นที่

สัญญา สุวรรณสาร (2568, หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมาย นโยบายและทิศทางในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองประสานงานกับชุมชมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการอาสาเพื่อสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา โรงเรียนมีการติดตามการอบรมเลี้ยงดูและติดตามการกิจกรรมการเรียนรู้ที่บ้านของผู้ปกครอง มีการสื่อสารพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียนกับผู้ปกครองเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนในการติดตามประเมินผล

และร่วมชื่นชมความสำเร็จของนักเรียน เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนานักเรียนในด้านต่าง ๆ ให้นักเรียนเติบโตและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เข้ามามีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมในการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผล หรือแม้กระทั่งการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.5.2 ความสำคัญการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ชัชวาลย์ สิงหาทอง (2561, หน้า 6) กล่าวไว้ว่าความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์เครือข่ายความร่วมมือถือเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งในการบริหารจัดการในยุคใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งในระดับพื้นที่ระดับประเทศ รวมถึงในระดับโลก ความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายและการดำรงรักษาเครือข่ายไว้อย่างยั่งยืนเป็น สิ่งที่จะต้องควบคู่ไปกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยจะต้องเริ่มต้นที่สร้างความตระหนักร่วมกันในบทบาทและความสำคัญของภารกิจเครือข่ายที่จะต้องร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม มีการค้นหาปัญหาร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และร่วมตัดสินใจ สำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้มีมาตรฐานได้

สุเมธ พลคะชา (2560, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ความสำคัญการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา เพราะนอกจากโรงเรียน ครูจะเป็นผู้วางแผนทางการศึกษาและการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนแล้ว ผู้ที่จะมีส่วนช่วยให้เป้าหมายของโรงเรียน

คือ ผู้ปกครอง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน และโรงเรียนจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมให้ความสนใจกับโรงเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน ผู้ปกครองสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนในหลายบทบาท เช่น เป็นอาสาสมัคร เป็นวิทยากร เป็นผู้ร่วมให้ความคิดเห็นพัฒนาโรงเรียน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเด็กและการจัดการเรียนการสอน เป็นการแก้ปัญหาที่ผู้ปกครองไม่สนใจโรงเรียน

ศศิวิมล ป้องวัน (2560, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา เพราะการร่วมมือกันสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสถานศึกษาครอบครัวและผู้ปกครอง ทำให้เกิดผลดีโดยรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อนักเรียน และสถานศึกษาในหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนานักเรียนนั้นการมีส่วนร่วมของทั้งสองฝ่ายจะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ทั้งในขณะนั้นและในระดับสูงขึ้นอย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยพัฒนานักเรียนด้านอารมณ์และสังคมอีกด้วย

พรวัชร บุญประเสริฐ (2560, หน้า 126) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนและครูเป็นผู้สอนและมอบวิชาความรู้ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่มักจะมีความคิดว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนเท่านั้นที่จะคอยอบรมสั่งสอนจัดการดูแลให้การศึกษาแก่เด็ก ไม่ใช่หน้าที่ของตนเพราะตนหาเงินส่งเสียให้ลูกไปเรียน แต่ผู้ปกครองเองก็เป็นอีกแรงกำลังในการพัฒนาความรู้การเจริญเติบโตแก่นักเรียน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ทางโรงเรียนต้องมีสิ่งดึงดูดหรือให้ผู้ปกครองเกิดความสนใจและอยากทำกิจกรรมของโรงเรียน มีหลากหลายทางที่สามารถเชิญชวนให้ผู้ปกครองและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนได้ เช่น เป็นอาสาสมัครเป็นวิทยากร เข้าร่วมประกอบกิจกรรม ร่วมงานกีฬาสี เป็นต้น ในด้านของสถานศึกษานั้นการเปิดโอกาส ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงานซึ่งจะสร้างความผูกพันทั้งงานที่ต้องทำเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานสามารถจะสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้นได้ด้วย ซึ่งสามารถจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

ธนิดา จิตรทศ (2563, หน้า 62) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา เพราะครอบครัวเป็นสถาบันที่ก่อให้เกิดจุดเริ่มต้นของแต่ละชีวิต พ่อแม่จึงเป็นครูคนแรกและครูที่ดีที่สุดในโลกของลูก เป็นครูตลอดเวลาและตลอดชีวิตของลูก เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและล้อมรอบตัวเด็กที่สุดเป็นผู้ชี้โลก

กว้าง เป็นผู้สร้าง ภูมิคุ้มกันทั้งร่างกายและจิตใจ พ่อแม่ผู้ปกครองมีหน้าที่เตรียมความพร้อมให้ลูกเข้าสู่สังคม ภายนอกได้อย่างมั่นใจ จัดบรรยากาศที่บ้านให้เกิดการเรียนรู้ทุกเวลา ทุกสถานที่ ทำให้สังคมมีแหล่งการเรียนรู้เกิดขึ้นมากมาย เพื่อทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมแห่งปัญญาที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลา ปลูกฝังนิสัยการเรียนรู้ ตลอดชีวิตให้กับลูกและเป็นยุทธศาสตร์ในการระดมทรัพยากรทุกส่วนของสังคมเพื่อการจัดการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะสำเร็จได้ก็เพราะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เครือข่ายต้องเกิดจากความร่วมมืออย่างเท่าเทียม มีการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียน ไม่ใช่เพียงสนับสนุนด้านการเงิน แต่ควรมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในหลากหลายรูปแบบ เช่น เป็นอาสาสมัคร วิทยากร หรือร่วมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนส่งผลดีต่อพัฒนาการของนักเรียน ทั้งด้านวิชาการ อารมณ์ และสังคม ครอบครัวควรเป็นแหล่งเรียนรู้แรกของเด็ก และปลูกฝังนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ปกครองคือครูคนแรกของลูก การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 นิยามเชิงปฏิบัติการของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครู	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	นิยามเชิงปฏิบัติการ
พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียน ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน	กระบวนการที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เข้ามามีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมในการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การประเมินผล หรือแม้กระทั่งการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนรายบุคคลมาวางแผนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน เข้าใจและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 35 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลหนองแสง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 6 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร และอำเภอวังยาง มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดอำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
ทิศตะวันออก	ติดแขวงคำม่วน แขวงบลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกั้นพรมแดน
ทิศใต้	ติดอำเภอดงหลวง และอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ทิศตะวันตก	ติดอำเภอกุสุมาลย์ อำเภออากาศอำนวย อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

2. ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล สารสนเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

3. ทิศทางการการพัฒนาการศึกษานโยบายสู่การปฏิบัติ

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

องค์กรคุณภาพ หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษา ได้พัฒนาให้เกิดคุณภาพใน 3 ด้าน

1. ด้านการบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
2. ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. ด้านสัมฤทธิ์ผลของการบริหารและการจัดการศึกษา

พัฒนาผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

2.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2 คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม 12 ประการ

2.3 รักษ์และภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

อนาคตที่ยั่งยืน หมายถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่างมั่นคงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะ ด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

4. บริบทการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน สู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตนับตั้งแต่บรรจุจนถึงวันเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่วงการศึกษาให้มีความพร้อมทางด้านสมรรถนะ ความภาคภูมิใจในอาชีพและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเน้นการมีส่วนร่วม และนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อให้ผู้บริหารมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 3) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามระเบียบกฎหมายของทางราชการ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรทุกระดับเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มัณฑนา ชุมปัญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คู่โรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อานนท์ แสนภูวา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันจำแนกตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ (X) กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

ปฐมภพ ใจบุญ (2568, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ณัฐธยาน์ เข็มอุทา (2568, หน้า 188) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอนพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

อชิรญา แสงสิริวิชโย (2568, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

เอกพงศ์ ศรีพรหมทัต (2568, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติและมุมมองจากผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยและองค์ประกอบหลักของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ซึ่งนั้นได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ซึ่งแสดงออกถึงการบริหารงาน จนสามารถทำให้ครูผู้สอนรับรู้ถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2. การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

ชโรบล เฉียงกลาง (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

วรัชยา ลาบบุญ (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644

อุนนดา โชติไสว (2565, หน้า 157) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนก

ตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู คือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิตอล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.776)

มนตรี นาคีย์ (2568, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Dionne (2004, pp. 177 – 193) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า อุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรืออิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้น ความคิด วิจารณญาณ จะถูกสร้างและแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้จะส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม การฝึกซ้อม โครงสร้างของทีม และทิศทางของทีมในอนาคต

Menon Maria Eliophotou (2014, pp. 509 – 528) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบหลบเลี่ยง ต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัส พบว่า ครูมีการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำของผู้นำและความพึงพอใจในผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิผลการเป็นผู้นำและความพึงพอใจของครูในโรงเรียน

Farhat and Muhammad, (2018, pp. 99 – 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู ตัวแปรที่ศึกษาได้จากการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Bass ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านปัจเจกบุคคล

และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 250 คน และครู 2,300 คน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อการฝึกพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู แต่มีความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล ด้านวิชาการของครู

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple regression correlation) เป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนเสริม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เลือกศึกษา จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
   2.2 การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย
   4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
   4.2 เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

1. แหล่งข้อมูล
2. การสร้างและพัฒนา
3. การจัดเก็บข้อมูล
4. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,085 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 226 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,859 คน จากทั้งหมด 248 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2568, หน้า 8) นำเสนอจำนวนโรงเรียน ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนโรงเรียนที่เป็นประชากรการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ลักษณะการเปิดสอน / อำเภอ	ประถมศึกษา	ขยายโอกาสทางการศึกษา	รวมทั้งหมด
1. เมืองนครพนม	48	14	62
2. นาแก	47	6	53
3. ธาตุพนม	37	5	42
4. ปลาปาก	40	4	44
5. เรณูนคร	28	5	33
6. วังยาง	12	2	14
รวม	212	36	248

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จาก 103 โรงเรียน โดยคิดเป็นร้อยละ 40 ของโรงเรียนทั้งหมด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำนวน 325 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 82 คน ครูผู้สอน จำนวน 246 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนตามลักษณะการเปิดสอน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะการเปิดสอน ดังนี้

1.2.1.1 ลักษณะการเปิดสอนประถมศึกษา จำนวน 212 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.2.1.2 ลักษณะการเปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 36 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50

1.2.2 กำหนดผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะการเปิดสอน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการเปิดสอนประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 212 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 64 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 64 คน

1.2.2.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการเปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 36 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 18 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

1.2.3 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะการเปิดสอนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 246 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการเปิดสอนประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 212 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน จำนวน 64 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 256 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการเปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จาก 36 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 18 โรงเรียน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหารโรงเรียน

1.2.4 ดังนั้น ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 246 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 328 คน ดังแสดงในตาราง 11 – 12

ตาราง 11 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และลักษณะการเปิดสอนประถมศึกษา

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1. เมืองนครพนม	1. บ้านหนองบัวด่านเก่า	1	3	4
	2. บ้านหนองหญ้าไซ	1	3	4
	3. บ้านไทยสามัคคี	1	3	4
	4. บ้านคำเตย (คำเตยราษฎร์ร่วมจิต)	1	3	4
	5. บ้านโพนค้อโพนสวรรค์	1	3	4
	6. บ้านหนองดินแดง	1	3	4
	7. บ้านดอนแดงเจริญทอง	1	3	4
	8. บ้านวังไฮหนองกุง	1	3	4
	9. บ้านกกไฮ	1	3	4
	10. บ้านนาหลวง	1	3	4
	11. บ้านนาทราย	1	3	4
	12. บ้านเนินสะอาด	1	3	4
	13. อนุบาลนครพนม	1	3	4
	14. บ้านกลางบ้านหนาด	1	3	4
	15. บ้านสุขเกษม	1	3	4
2. นาแก	16. บ้านดอนโทน	1	3	4
	17. บ้านจำปา	1	3	4
	18. อนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ	1	3	4
	19. นาฮุมอุดมสวรรค์สามัคคี	1	3	4
	20. บ้านแขนนาง	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
	21. บ้านนาแกน้อย (นทพ.อุปถัมภ์)	1	3	4
	22. บ้านนาทุ่งมั่ง	1	3	4
	23. นาเหนือทุ่งทองวิทยา	1	3	4
	24. ชุมชนบ้านพิมาน	1	3	4
	25. บ้านจอมมณี	1	3	4
	26. ชุมชนบ้านพุ่มแก	1	3	4
	27. บ้านหนองหญ้าปล้องขัวสูง	1	3	4
	28. บ้านดินดำหมากเฟือง	1	3	4
	29. บ้านหนองห้าง	1	3	4
3. ธาตุพนม	30. บ้านแก่งโพธิ์	1	3	4
	31. มรุกขนคร	1	3	4
	32. บ้านสร้างแห	1	3	4
	33. ดอนนางหงส์บูรพาสงเคราะห์	1	3	4
	34. อนุบาลวัดพระธาตุพนม “พนมวิทยาคาร”	1	3	4
	35. นาถ่อนท่าวิทยาคาร	1	3	4
	36. บ้านหนองหญ้าม้า	1	3	4
	37. บ้านดอนข้าวหลาม	1	3	4
	38. บ้านต้อง (ศรีบัวบานวิทยาคาร)	1	3	4
	39. บ้านโสกแมว	1	3	4
	40. บ้านห้วยทราย	1	3	4
4. ปลาปาก	41. บ้านกุตาไก้	1	3	4
	42. บ้านนางาม	1	3	4
	43. บ้านโคกสว่าง	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 11 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
			นอกพื้นที่	
	44. บ้านศรีธน	1	3	4
	45. บ้านโคกสูง	1	3	4
	46. บ้านนามะเขือ	1	3	4
	47. ปลาปากราษฎร์บำรุง	1	3	4
	48. บ้านหนองบัว	1	3	4
	49. บ้านวังม่วง	1	3	4
	50. บ้านนาสะเดา	1	3	4
	51. บ้านโพนทัน	1	3	4
	52. บ้านหนองกกคูณ	1	3	4
5. เรณูนคร	53. บ้านชาติพัฒนาสันติสุข	1	3	4
	54. บ้านนาโดนใหม่	1	3	4
	55. บ้านสร้างเม็ก	1	3	4
	56. ลาดสวางวิทยา	1	3	4
	57. บ้านโนนสวรรค์	1	3	4
	58. เรณูวิทยาคาร	1	3	4
	59. บ้านนายอ	1	3	4
	60. บ้านนาม่วง	1	3	4
	61. บ้านโนนหอม	1	3	4
	62. บ้านหนองบึง	1	3	4
	63. บ้านวังยาง	1	3	4
	64. บ้านหนองโพธิ์วังโน	1	3	4
รวม	64	64	192	256

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และลักษณะการเปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
1. เมืองนครพนม	1. บ้านกุรุคุ	1	3	4
	2. บ้านชะโนต	1	3	4
	3. บ้านเหล่าภูมีคำธาตุ	1	3	4
	4. บ้านนาคอกควาย	1	3	4
	5. บ้านท่าค้อ (ชุณห์ประสาทศิลป์)	1	3	4
	6. บ้านโพธิ์ตาก	1	3	4
	7. บ้านวังตามัว	1	3	4
2. นาแก	8. ศรีโพนทองวิทยา	1	3	4
	9. ธารน้ำใจ	1	3	4
	10. บ้านนาคู	1	3	4
3. ธาตุพนม	11. บ้านน้ำก่ำ (ล้ำประชาอุปถัมภ์)	1	3	4
	12. บ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมุนีอุปถัมภ์)	1	3	4
	13. บ้านทู้ (สามัคคีวิทยา)	1	3	4
4. ปลาปาก	14. บ้านนาดอกไม้	1	3	4
	15. บ้านตับเต่าหนองเทาสามัคคี	1	3	4
5. เรณูนคร	16. บ้านโคกหินแฮ่	1	3	4
	17. ชุมชนบ้านหนองย่างชิ้น	1	3	4
6. วังยาง	18. บ้านยอดชาดวิทยา	1	3	4
รวม	18	18	54	72

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert Method) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การกระตุ้นทางปัญญา
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยขอมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อความแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 1 คน ได้แก่ นายสมประสงค์ แก้วระดี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.5.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยอดชาดวิทยา อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวสุภาพ แสนเฮ้า ครูวิทยฐานะชำนาญพิเศษ โรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่า (IOC) พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 43 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 2 ข้อ แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 48 – 49 (ภาคผนวก ง)

2.2.7 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.8.1 โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 4 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู 3 คน รวม 20 คน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านดอนพะธาย โรงเรียนชุมชนนางัว โรงเรียนบ้านโนนกุง โรงเรียนบ้านตาล และโรงเรียนบ้านนาโพธิ์

2.2.8.2 โรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 4 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู 3 คน รวม 20 คน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง โรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว โรงเรียนชุมชนประสานมิตร และโรงเรียนบ้านหาดกวน

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Correlation) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม มีดังนี้

2.2.9.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) มีดังนี้

1) การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.622 – 0.701 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.862

2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.758 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858

3) การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.664 – 0.749 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883

4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.685 – 0.763 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878

5) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.673 – 0.844 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907

2.2.9.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) มีดังนี้

1) การปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.564 – 0.813 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.874

2) การจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.696 – 0.795 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913

3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.722 – 0.796 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888

2.2.11 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.12 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาด (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่า t (t – test) ชนิด One sample

3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ค่า t (t – test) ชนิด Independent samples

3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 “เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ค่า t (t – test) ชนิด Independent samples

3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficients)

3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 “ตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.2 เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์

4.2.1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่าง

ง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Mornent Correlation Coefficient) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูล, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมมาพิจารณา หากพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อไป โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่

1.2.1. นางสาวภัทรมาศ ภะวะศิริกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.3 ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

1.3.1 นายสมประสงค์ แก้วระดี ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยอดชาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.4.2 นางสาวพัชรีรัตน์ เขื่อนคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.4.3 นางสาวยุพาพร ยอดตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นางเสาวนีย์ สินพูน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.5.2 นางสาวอารี ศรีนา ครูวิทยฐานะชำนาญพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.5.3 นางสาวสุดิยา พอศรีชา ครูวิทยฐานะชำนาญพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมในระดับสูงขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ต่อไป

3. การจัดเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากศูนย์ข้อมูลที่กำหนดขึ้นทุกรายการ ระหว่างเดือนมิถุนายน – ตุลาคม พ.ศ. 2568

4. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

X_1 แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

X_2 แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

X_3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา

X_4 แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

X_5 แทน การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

X_t แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

Y_1 แทน การปฏิบัติหน้าที่ครู

Y_2 แทน การจัดการเรียนรู้

Y_3 แทน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

Y_t แทน ภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$S.E._b$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์

$S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

Y' แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ZY′ แทน ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t – test one sample)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และลักษณะการเปิดสอน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และลักษณะการเปิดสอน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน

จำนวน 82 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	82	25.00
1.2 ครูผู้สอน	246	75.00
รวม	328	100
2. ลักษณะการเปิดสอน		
2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	256	78.00
2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	72	22.00
รวม	328	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	133	40.50
3.2 10 – 20 ปี	123	37.50
3.3 มากกว่า 20 ปี	72	22.00
รวม	328	100

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 328 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และครูผู้สอน จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 75

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 78 และอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	t	Sig
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.16	0.54	มาก	140.134**	.000
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.12	0.53	มาก	140.307**	.000
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.12	0.55	มาก	136.923**	.000
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.14	0.61	มาก	122.407**	.000
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.14	0.57	มาก	132.030**	.000
โดยรวม	4.14	0.49	มาก	152.825**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.16) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.14) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.14) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.12) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.12) ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยพิจารณาค่าที (t – test one sample) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 รายด้าน ดังตาราง 15 – 19

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.32	0.80	มาก	1
2	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตนเองและส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.07	0.82	มาก	4
3	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	4.21	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น	4.05	0.81	มาก	5
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.80	มาก	3
โดยรวม		4.16	0.54	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.32) ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.21) และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเกิดความ3คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.15)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.16	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของครู	4.05	0.81	มาก	5
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูอย่างกัลยาณมิตร	4.15	0.75	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูเปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.07	0.82	มาก	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบสวัสดิการที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	0.75	มาก	1
โดยรวม	4.12	0.53	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบสวัสดิการที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.16) ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.16) และผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูอย่างกัลยาณมิตร ($\overline{X}$ = 4.15)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การกระตุ้นทางปัญญา	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กล้าตั้งคำถามท้าทายสถานการณ์ปัจจุบัน	4.09	0.78	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา	4.16	0.76	มาก	2
3. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ	4.10	0.82	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ	4.07	0.78	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์ ท้าทายแนวคิดเดิม ๆ แสวงหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ	4.18	0.79	มาก	1
โดยรวม	4.12	0.55	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์ ท้าทายแนวคิดเดิม ๆ แสวงหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 4.18) ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.16) และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.10)

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดให้ครูเข้าใจและเห็นภาพตามได้	4.08	0.83	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกถึงความน่าเคารพนับถือและศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจแก่ครูผู้สอน	4.16	0.81	มาก	2
3. ผู้บริหารมีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์	4.15	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นอย่างดี	4.17	0.79	มาก	1
โดยรวม	4.14	0.61	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.17) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงออกถึงความน่าเคารพนับถือและศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจแก่ครูผู้สอน ($\overline{X}$ = 4.16) และผู้บริหารมีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.15)

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ผู้บริหารโรงเรียนมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในปัจจุบัน	4.19	0.81	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์สถานการณ์และความท้าทายปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางและวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.11	0.78	มาก	4
3. ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจ เกิดแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.13	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.10	0.74	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม	4.20	0.77	มาก	1
โดยรวม	4.14	0.57	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.20) ผู้บริหารโรงเรียนมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.19) และผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจเกิดแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.13)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก”

2.1.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	t	Sig.
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.16	0.56	มาก	134.906**	0.000
2. การจัดการเรียนรู้	4.13	0.53	มาก	140.860**	0.000
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.16	0.54	มาก	140.071**	0.000
โดยรวม	4.15	0.50	มาก	151.517**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.16) การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\overline{X}$ = 4.16) และการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.13) ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยพิจารณาค่าที (t – test one sample) พบว่า ประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 รายด้าน ดังตาราง 21 – 23

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.34	0.75	มาก	1
2. ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.08	0.81	มาก	4
3. ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.76	มาก	2
4. ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	3.98	0.79	มาก	5
5. ครูนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.77	มาก	3
โดยรวม	4.16	0.56	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\overline{X}$ = 4.34) ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.21) และครูนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.18)

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูออกแบบหลักสูตร รายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และบริบทของผู้เรียน สถานศึกษา และท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.76	มาก	5
2. ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.11	0.74	มาก	4
3. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและการทำงานร่วมกันของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตและอาชีพในอนาคต	4.13	0.76	มาก	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 328)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ครูดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.19	0.80	มาก	1
5. ครูประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพและเชื่อมโยงการเรียนรู้กับโลกแห่งความเป็นจริง	4.09	0.75	มาก	6
6. ครูมีการวัด ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.77	มาก	2
7. ครูสร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังคุณธรรมควบคู่กับความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.09	0.82	มาก	7
โดยรวม	4.13	0.53	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.19) ครูมีการวัด ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.16) และครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีและการทำงานร่วมกันของผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตและอาชีพในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.13)

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับที่
1. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	4.10	0.78	มาก	5
2. ครูสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.77	มาก	2
3. ครูมีการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.17	0.75	มาก	3
4. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน	4.22	0.75	มาก	1
5. ครูศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชนสามารถอยู่ร่วมกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.16	0.54	มาก	4
โดยรวม	4.16	0.54	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.22) ครูสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.18) และครูมีการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.17)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก”

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 82)		ครูผู้สอน (n = 246)		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	0.53	4.15	0.54	0.599	0.554
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	0.53	4.13	0.53	-0.923	0.356
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.11	0.56	4.12	0.54	-0.140	0.889
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.20	0.58	4.12	0.62	1.028	0.304
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.16	0.55	4.14	0.57	0.370	0.712
โดยรวม	4.15	0.47	4.13	0.50	0.241	0.810

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 25

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	โรงเรียนประถมศึกษา		โรงเรียนขยายโอกาส		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.52	4.37	0.54	-3.720**	.001
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.04	0.53	4.38	0.45	-5.372**	.001
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.03	0.54	4.45	0.42	-6.935**	.001
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.06	0.63	4.41	0.43	-5.306**	.001
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.06	0.57	4.44	0.45	-5.936**	.001
โดยรวม	4.06	0.48	4.41	0.41	-6.078**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา

2.2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 26

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.177	2	0.589	2.049	0.130
	ภายในกลุ่ม	93.332	325	0.287		
	รวม	94.509	327			
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.331	2	0.165	0.584	0.558
	ภายในกลุ่ม	92.047	325	0.283		
	รวม	92.378	327			
การกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.457	2	0.729	2.474	0.086
	ภายในกลุ่ม	95.744	325	0.295		
	รวม	97.201	327			
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.375	2	0.688	1.844	0.160
	ภายในกลุ่ม	121.195	325	0.373		
	รวม	122.570	327			
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	1.283	2	0.642	1.998	0.137
	ภายในกลุ่ม	104.342	325	0.321		
	รวม	105.625	327			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.033	2	0.516	2.165	0.116
	ภายในกลุ่ม	77.531	325	0.239		
	รวม	78.564	327			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในส่วน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหารโรงเรียน (n = 82)		ครูผู้สอน (n = 246)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.17	0.54	4.16	0.57	0.182	0.855
2. การจัดการเรียนรู้	4.07	0.52	4.14	0.53	-1.021	0.308
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.16	0.50	4.16	0.55	-0.106	0.915
โดยรวม	4.13	0.48	4.15	0.50	-0.334	0.739

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 28

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	โรงเรียนประถมศึกษา		โรงเรียนขยายโอกาส		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.07	0.55	4.46	0.48	-5.909**	.001
2. การจัดการเรียนรู้	4.05	0.53	4.40	0.44	-5.721**	.001
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.07	0.54	4.48	0.42	-6.811**	.001
โดยรวม	4.06	0.48	4.45	0.42	-6.634**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา

2.6 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 29

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.014	2	0.507	1.634	0.197
	ภายในกลุ่ม	100.902	325	0.310		
	รวม	101.916	327			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.683	2	0.842	3.026*	0.050
	ภายในกลุ่ม	90.375	325	0.278		
	รวม	92.058	327			
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.630	2	0.815	2.847	0.059
	ภายในกลุ่ม	93.046	325	0.286		
	รวม	94.676	327			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.396	2	0.698	2.871	0.058
	ภายในกลุ่ม	79.026	325	0.243		
	รวม	80.422	327			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD. ดังตาราง 30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการ LSD. เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การจัดการเรียนรู้		$\bar{X}$	4.08	4.10	4.26
	น้อยกว่า 10 ปี	4.08	–	–02	–18*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.10	–	–	–15
	มากกว่า 20 ปี	4.26	–	–	–

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในส่วนจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1	1									
X_2	.758**	1								
X_3	.683**	.751**	1							
X_4	.680**	.682**	.708**	1						
X_5	.675**	.723**	.688**	.764**	1					
X_t	.862**	.888**	.871**	.882**	.881**	1				
Y_1	.752**	.721**	.702**	.683**	.688**	.808**	1			
Y_2	.694**	.716**	.751**	.674**	.718**	.809**	.755**	1		
Y_3	.633**	.652**	.713**	.682**	.699**	.771**	.723**	.786**	1	
Y_t	.759**	.762**	.789**	.743**	.767**	.871**	.906**	.924**	.913**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตางราง 31 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r_{xtyt} = .871) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) กับการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r_{x1y1} = .752) รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับการจัดการเรียนรู้ (Y_2) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r_{x3y2} = .751) รองลงมาคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) กับการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (r_{x2y1} = .721)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.759**	สูง
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.762**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.789**	สูง
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.743**	สูง
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.767**	สูง
โดยรวม (X_t)	.871**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r_{xtyt} =.871) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x3yt} =.789) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2yt} =.767) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x1yt} =.762) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x1yt} =.759) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x4yt} =.743) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.752**	สูง
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.721**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.702**	ปานกลาง
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.683**	ปานกลาง
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.688**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.808**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารแต่ละตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x1y1} =.752) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2y1} =.721) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x3y1} =.702) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x5y1} =.688)

และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y1} =.683) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.694**	ปานกลาง
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.716**	สูง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.751**	สูง
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.674**	ปานกลาง
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.718**	สูง
โดยรวม (X_t)	.809**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละตัวแปร พบว่าทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x3y2} =.751) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x5y2} =.718) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x2y2} =.716) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x1y2} =.694) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y2} =.764) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.633**	ปานกลาง
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.652**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.713**	สูง
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.682**	ปานกลาง
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.699**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.771**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแต่ละตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูงและปานกลาง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{x3y3} =.713) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x5y3} =.699) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x4y3} =.682) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x2y3} =.652) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{x1y3} =.633) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร			
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม (Y_t)	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	นวัตกรรมในชั้นเรียน (Y_2)	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	สูง .759**	สูง .752**	ปานกลาง .694**	ปานกลาง .633**
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	สูง .762**	สูง .721**	สูง .716**	ปานกลาง .652**
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	สูง .789**	ปานกลาง .702**	สูง .751**	สูง .713**
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	สูง .743**	ปานกลาง .683**	ปานกลาง .674**	ปานกลาง .682**
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	สูง .767**	ปานกลาง .688**	สูง .718**	ปานกลาง .699**
โดยรวม (X_t)	สูง .871**	สูง .808**	สูง .809**	สูง .771**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมในระดับสูง (r_{XtYt} = 0.871**) เมื่อพิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในศตวรรษที่ 21 ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) (r_{XtY3} = 0.789**) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) (r_{XtY5} = 0.767**) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) (r_{XtY2} = 0.762**) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) (r_{XtY1} = 0.759**) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) (r_{XtY4} = 0.743**)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างง่าย (Simple Regression analysis) ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.789	.623	.621	.280	.041	.308	6.763**	.000
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.847	.718	.716	.201	.041	.230	4.895**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.870	.757	.754	.211	.041	.229	5.115**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.873	.762	.759	.097	.038	.119	2.562*	.011

ตาราง 37 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.875	.765	.762	.102	.046	.109	2.199*	.029

a = 0.464 $S.E._{est}$ = ± 0.24219

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) และมีจำนวน 2 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .308 รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .230 การเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .229 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .119 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .109 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 76.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.24219

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.464 + .280X_3 + .210X_5 + .211X_1 + .097X_4 + .102X_2$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$ZY_t' = .308Z_3 + .230Z_5 + .229Z_1 + .119Z_4 + .109Z_2$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1”

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.752	.565	.564	.361	.056	.348	6.512**	.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.795	.632	.629	.183	.056	.179	3.291**	.001
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.806	.654	.651	.132	.055	.135	2.397*	.017
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.813	.661	.657	.153	.062	.146	2.462*	.014
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.816	.665	.660	.107	.051	.118	2.116*	.035

a = 0.277 $S.E._{est}$ = ±0.32540

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 2 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และมีจำนวน 3 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .348 รองลงมา คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .179 การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .135 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .146 และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .118 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.32540

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 0.277 + .361X_1 + .183X_3 + .132X_5 + .153X_2 + .107X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_1' = .348Z_1 + .179Z_3 + .135Z_5 + .146Z_2 + .118Z_4$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้(Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	$S.E._b$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.751	.564	.562	.344	.051	.354	6.785**	.000
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.800	.640	.638	.245	.047	.263	5.240**	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.815	.664	.661	.181	.051	.184	3.523**	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	.817	.668	.664	.121	.059	.121	2.050*	.041

a = 0.440 $S.E._{est}$ = ±0.30752

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 3 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้(Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) และมีจำนวน 1 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้(Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .354 รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .263 การสร้างแรง

บันดาลใจ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .184 และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .121 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 66.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.30752

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$Y_2' = 0.440 + .344X_3 + .245X_5 + .181X_1 + .121X_2$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$ZY_2' = .354Z_3 + .263Z_5 + .184Z_1 + .121Z_2$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	b	S.E.$_b$	β	t	Sig.
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.713	.509	.507	.334	.054	.339	6.180**	.000
การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	.769	.591	.588	.252	.055	.266	4.541**	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	.777	.604	.600	.143	.053	.163	2.711**	.007
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	.780	.609	.604	.111	.053	.111	2.102*	.036

a = 0.683 S.E.$_{est}$ = ± 0.33847

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามีจำนวน 3 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) และมีจำนวน 1 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 การจัดการเรียนรู้(Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .339 รองลงมา คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .266 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .163 และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวม ได้ร้อยละ 60.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.30752และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.33847

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 0.683 + .334X_3 + .252X_5 + .143X_4 + .111X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_3' = .339Z_3 + .266Z_5 + .163Z_4 + .111Z_1$$

ตาราง 41 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21			สรุปอำนาจพยากรณ์โดยรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1)	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2)	✓	✓	–	มีอำนาจพยากรณ์
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4)	✓	–	✓	มีอำนาจพยากรณ์
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)	✓	✓	✓	มีอำนาจพยากรณ์

✓ มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ตัวแปร มี 5 ตัวแปร ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X2) การกระตุ้นทางปัญญา (X3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X4) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X5) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 5 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไปหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ตัวแปร มี 5 ตัวแปร ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ..."

(ประไพวัลย์ แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารจะต้องสร้างความเป็นมิตรให้กับบุคลากร สร้างความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างของความมีเมตตา คุณธรรม ยุติธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน และมีการชื่นชมและยอมรับในผลงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ..."

(อารี ศรีณา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...การสร้างแรงบันดาลใจคือการพยายามทำให้เกิดขึ้นตามเป้าหมาย เพื่อโน้มน้าวให้ครูอยากปฏิบัติงาน ดึงเอาศักยภาพของครูผู้สอนออกมา และเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจให้ครูพัฒนาตนเอง..."

(ยุพาพร ยอดตา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...การสร้างแรงบันดาลใจควรมีบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี มีการสนับสนุนให้กำลังใจครูในการทำงาน..."

(สมประสงค์ แก้วระดี, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ณัฐวุฒิ บุรีแสง, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนและบุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ...”

(สุติยา พ่อสีชา, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา...”

(เสาวนีย์ สินพูน, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร ชื่นชมและยอมรับในผลงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ...”

(พัชรีรัตน์ เขื่อนคำ, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานแก่ครู ทำให้ครูตระหนักในบทบาทหน้าที่ พร้อมใช้การเป็นมิตร การให้กำลังใจ และการชื่นชมผลงานเพื่อกระตุ้นศักยภาพ นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตรและเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมแรงบันดาลใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ความเมตตา ยุติธรรม และโปร่งใส พร้อมสนับสนุนการทำงานของครู ชื่นชมผลงานอย่างเหมาะสม และสร้างความน่าเชื่อถือ บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและสร้างแรงบันดาลใจ จะช่วยให้ครูมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษา..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 39

ตาราง 42 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผอ.มีนพ ยังมั่นใจ	ผอ.ฐิติ รัตน์	ผอ.ดอย ขันแก้ว	ผอ.ชัยวัฒน์ คงมะโน	ผอ.ณัฐ ชัยชำนิ	ผอ.สิงห์ ทองดี	ผอ.พัทธ์ ยิ่งใหญ่	บุคคลอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยเห็นสมควร	ผอ.ประยงค์ ทองใบ	ผอ.กฤษ ศรีกุล	ไม่แน่ใจ	ร้อยละ
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา ยุติธรรม โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ		✓	✓		✓			✓	✓	✓	6	60
2. ผู้บริหารสงเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของหน้าที่ที่รับผิดชอบ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านการสื่อสารที่ดีและการสร้างทัศนคติที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90
3. ผู้บริหารใช้วิธีให้แรงเสริมเชิงบวก เช่น การชมเชย การยอมรับผลงาน และการให้กำลังใจ	✓	✓				✓		✓	✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 42 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9	ความถี่	ร้อยละ
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80

จากตาราง 42 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของหน้าที่ที่รับผิดชอบ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านการสื่อสารที่ดีและการสร้างทัศนคติที่เหมาะสม

2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา ยุติธรรม โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ

4. ผู้บริหารใช้วิธีให้แรงเสริมเชิงบวก เช่น การชมเชย การยอมรับผลงาน และการให้กำลังใจ

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความต้องการเฉพาะของครูแต่ละคน ส่งเสริมการปรับตัวและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงจนเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่สูงขึ้น..."

(ประไพวัลย์ แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องให้ครูพัฒนาตนเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทักษะและศักยภาพ ควรพัฒนาสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การอบรมออนไลน์ การ PLC เป็นต้น ซึ่งส่งผลปฏิบัติงานของครูให้สร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน..."

(อารี ศรีณา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารมองถึงศักยภาพ ความสามารถและความถนัดของครูเป็นรายบุคคล และสนับสนุนให้ครู อบรม พัฒนาตนเองในด้านที่ด้อยความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพของครูเป็นรายบุคคลให้รู้เท่าทันและสามารถใช้ประโยชน์ได้..."

(ยุพาพร ยอดตา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...กระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรมที่แตกต่างกัน ผู้บริหารควรที่จะมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ภาระงานให้แต่ละคนตามความถนัด ทักษะและความต้องการจำเป็นควรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน..."

(สมประสงค์ แก้วระดี, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้นำควรแสดงความเอาใจใส่ ให้ความสำคัญความต้องการของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและผู้สอน โดยมองเห็นคุณค่าของคุณลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร..."

(ณัฐวุฒิ บุรีแสง, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ควรที่จะมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ภาระงานให้แต่ละคนตามความถนัด ให้คำแนะนำ และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง..."

(สุติยา พ่อสีชา, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ..."

(เสาวนีย์ สินพูน, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นตัวตนและความพร้อมของแต่ละบุคคล เน้นการส่งเสริม พัฒนา ทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม..."

(พัชรีรัตน์ เขื่อนคำ, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู เนื่องจากครูแต่ละคนมีทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนับสนุนการพัฒนาครูแบบรายบุคคล ทั้งด้านการเสริมสร้างทักษะ การจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เช่น การอบรมออนไลน์ หรือการทำ PLC ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำ และสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่อง..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

"...การบริหารงานในสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องยึดหลักการพัฒนาบุคลากรตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรตระหนักว่าครูทุกคนมีความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และความถนัดเฉพาะด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน การพัฒนาครูจึงควรเน้นการเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตทางวิชาชีพ ..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
สรุปได้ดังตาราง 43

ตาราง 43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูวิชาชีพ	ศึกษานิเทศก์	ครูวิชาชีพเชี่ยวชาญ	ครูผู้ช่วย	ครูวิชาชีพชำนาญการ	ครูวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ครูวิชาชีพครูเชี่ยวชาญ	ครูวิชาชีพครูเชี่ยวชาญพิเศษ	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็น ทักษะจุดแข็ง – จุดอ่อน และศักยภาพที่แตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ผู้บริหารพิจารณาความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของครูเป็นรายบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเติบโตของครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การตัดสินใจเชิงวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้ตามความถนัด		✓			✓				✓	✓	4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 43 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็น ทักษะ จุดแข็ง – จุดอ่อน และศักยภาพที่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารพิจารณาความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของครูเป็นรายบุคคล

3. ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเติบโตของครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด

3. การกระตุ้นทางปัญญา

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ควรจะกระตุ้นให้ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกันอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือค้นคว้าจากแหล่งอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สร้างแรงบันดาลใจทดลองแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน...”

(ประไพวัลย์ แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รู้ถึงบทบาทหน้าที่และ ความจำเป็นของตนเองที่มีต่อโรงเรียน ให้รู้ว่าขอบข่ายงานในโรงเรียนมีอะไรบ้าง บทบาทหน้าที่ ที่ตนปฏิบัตินั้นควรทำอย่างไร ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล และมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น...”

(อารี ศรีณา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน หน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัล เกียรติบัตร การเลื่อนเงินเดือน คำชม การประกาศเกียรติคุณ และควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้..."

(ยุพาพร ยอดตา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เลือกนำความรู้และแนวทางการปฏิบัติใหม่ ๆ หรือวิถีชีวิตที่แปลกใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไป มาใช้ในปฏิบัติงาน ดังนั้นการทำงานจำเป็นต้องมีวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น..."

(สมประสงค์ แก้วระดี, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568)

"...ส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มอบหมายงานตามความถนัด เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการสร้างความเป็นมิตร..."

(ณัฐวุฒิ บุรีแสง, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

"...กระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้เทคนิคกระตุ้นครูในยุคปัจจุบัน อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้..."

(สุติยา พ่อสีชา, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2568)

"...กระตุ้นจิตวิญญาณและความกระตือรือร้นให้ครูมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตเปิดโอกาสให้ครูได้อาสาปฏิบัติงาน มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยอมรับความคิดเห็นจนเกิดความมั่นใจภาคภูมิใจในตนเอง..."

(เสาวนีย์ สินพูน, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...กระตุ้นให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้เทคนิคกระตุ้นครูในยุคปัจจุบัน ชี้แจง อบรมเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน..."

(พัชรีรัตน์ เขื่อนคำ, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารทำข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคคลกรมีการพัฒนาตนเอง กระจายอำนาจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกำกับติดตาม ส่งเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน หากผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือไว้วางใจไว้วางใจให้ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงานนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นการกระตุ้นการใช้ปัญญาสูงขึ้นกว่าเดิม..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 44

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครูผู้สอน	หัวหน้างานวิชาการ	หัวหน้างานกิจการนักเรียน	หัวหน้างานบริหารทั่วไป	หัวหน้างานประกันคุณภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน	✓				✓		✓		✓	✓	5	50
2. ผู้บริหารจัดอบรม สัมมนา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นให้ครูใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9	90
3. ผู้บริหารศึกษาบุคลากรรายบุคคล มอบหมายงานเหมาะสม พร้อมให้รางวัลขวัญกำลังใจ และการยกย่อง		✓	✓		✓		✓			✓	5	50
4. ผู้บริหารวางแผนร่วมกันใช้ข้อมูลและงานวิจัยปรับปรุงงานและสนับสนุนการรับผิดชอบงานสำคัญอย่างมีเป้าหมาย	✓		✓						✓		3	30

จากตาราง 44 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ผู้บริหารจัดอบรม สัมมนา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นให้ครูใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ

2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน

3. ผู้บริหารศึกษาบุคลากรรายบุคคล มอบหมายงานเหมาะสม พร้อมให้รางวัล ขวัญกำลังใจ และการยกย่อง

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะต้องประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน..."

(ประไพวัลย์ แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์..."

(อารี ศรีณา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับครู หรือบุคลากรจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ..."

(ยุพาพร ยอดตา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...ภาวะผู้นำของผู้บริหารควรแสดงออกผ่านการทำประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน โดยเน้นถึงความสำคัญของการเป็นผู้มีจิตอาสาและคำนึงถึงส่วนรวมเป็นหลัก..."

(สมประสงค์ แก้วระดี, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม เป็นที่น่ายกย่องและเคารพนับถือ รวมถึงมีความเฉลียวฉลาด ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและพร้อมที่จะร่วมงานด้วย..."

(ณัฐวุฒิ บุรีแสง, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเช่นเดียวกัน และควรเป็นผู้ที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความเฉลียวฉลาด ซึ่งทำให้สามารถเป็นต้นแบบของบุคลากรในองค์กรได้อย่างแท้จริง..."

(สุติยา พ่อสีชา, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2568)

"...การพัฒนาอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถทำได้โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ครูผู้สอน ผ่านการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่ดี ทั้งด้านการควบคุมอารมณ์ ความเฉลียวฉลาด และพฤติกรรมที่ได้รับการยกย่อง ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ทรงอิทธิพลสำหรับบุคลากรในโรงเรียน..."

(เสาวนีย์ สินพูน, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...การพัฒนาภาวะผู้นำด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำเป็นต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของภาวะผู้นำดังกล่าว พร้อมทั้งส่งเสริมด้วยการจัดอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับศักยภาพของผู้บริหารและครู..."

(พัชรีรัตน์ เขื่อนคำ, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ และค่านิยมของตน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจแก่ผู้ตาม..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรและสร้างความร่วมมือจากผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 45

ตาราง 45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	กล้าเสี่ยงและท้าทาย	มีจริยธรรม	มีความคิดสร้างสรรค์	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	มีวิสัยทัศน์	มีอิทธิพลต่อผู้อื่น	มีอารมณ์ขัน	มีความรอบรู้	มีความยืดหยุ่น	ผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
1. ผู้บริหารประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดรอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดีและมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
3. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ และเป็นต้นแบบทางคุณธรรม ทัศนคติ และวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร	✓		✓		✓	✓	✓		✓		6	60
4. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมคุณค่าของภาวะผู้นำ เชิญชวนให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 45 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร

2. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด รอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดี และมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมคุณค่าของภาวะผู้นำ เชิญชวนให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน

4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และเป็นต้นแบบทางคุณธรรม ทัศนคติ และวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสนับสนุนครู รวมถึงบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ประไพวัลย์ แสนเมือง, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้บุคลากรเห็นทิศทางเดียวกัน และทำให้กระบวนการทำงานเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น...”

(อารี ศรีณา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับครู มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด รู้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ..."

(ยุพาพร ยอดตา, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

"...การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งผู้บริหารต้องนำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้..."

(สมประสงค์ แก้วระดี, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่นำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้ตรงตามทิศทาง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด..."

(ณัฐวุฒิ บุรีแสง, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2568)

"...กลยุทธ์หรือรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้งานบรรลุตามเป้าหมาย และช่วยให้การบริหารจัดการเป็นระบบ..."

(สุติยา พ่อสีชา, สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมการคิดเป็นระบบ เปิดพื้นที่ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นต่างมุมมอง เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์..."

(เสาวนีย์ สินพูน, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...การกำหนดวิสัยทัศน์โดยผู้บริหารต้องทำให้ครูเห็นภาพการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่และสามารถร่วมมือกันได้อย่างสอดคล้อง..."

(พัชรีรัตน์ เขื่อนคำ, สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความเข้าใจและทิศทางการทำงานร่วมกัน..."

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทาย แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง..."

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 46

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ดร.สายันต์ ใยบุญ	ดร.ชัยศ รื่นเริง	ดร.ศิริพร ทองระโหฐ	ดร.ชัยวุฒิ ชูชื่นขันธ์	ดร.ณัฐพล ศิริสวัสดิ์	ดร.พัทธนี ลิมปิยะพงศ์	ดร.ปณิฐา ทรัพย์ธนาคม	ดร.ณัฐวุฒิ ศรีสุข	ดร.ณัฐวุฒิ ศรีสุข	ผู้เห็นด้วย	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรเห็นทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน พร้อมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และให้ครูเห็นภาพการทำงานที่เป็นระบบ		✓	✓		✓		✓	✓	✓	6	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ประไพ เสนีพันธุ์	เกษม ตรีโอ	บดินทร์ ยมนาค	สุรชัย แก้วมีระโภ	ณพเดช ปุณโณทก	เสน่ห์ ยมนาค	พนัสชัย ยมนาค	บุญเลิศ ทศรัตน์	ธนโรจน์ บรรเทิง	กฤษณ์ ศรีนวล	รวม	ร้อยละ
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ร่วมกันแก้ปัญหา และสนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	✓		✓			✓	✓	✓			5	50
4. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นต้นแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทาย แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	7	70

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรเห็นทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นต้นแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทาย แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน พร้อมส่งเสริมการทำงานร่วมกันและให้ครูเห็นภาพการทำงานที่เป็นระบบ

4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ร่วมกันแก้ปัญหาและสนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
   3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
   3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

5. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

6. เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ใช้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลตอนที่ 2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 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 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample การจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีความแตกต่างกันการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างตามความเหมาะสม

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การทดสอบโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14)

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนประถมศึกษา

3.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (rX_tY_t = 0.871) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 71.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.24219

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.464 + .280X_3 + .210X_5 + .211X_1 + .097X_4 + .102X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .308Z_3 + .230Z_5 + .229Z_1 + .119Z_4 + .109Z_2$$

6. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของหน้าที่ที่รับผิดชอบ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านการสื่อสารที่ดีและการสร้างทัศนคติที่เหมาะสม ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา ยุติธรรม โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ และผู้บริหารใช้วิธีให้แรงเสริมเชิงบวก เช่น การชมเชย การยอมรับผลงาน และการให้กำลังใจ

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็น ทักษะ จุดแข็ง-จุดอ่อน และศักยภาพที่แตกต่างกัน ผู้บริหารพิจารณาความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของครูเป็นรายบุคคล และผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเติบโตของครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด

6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารจัดอบรม สัมมนา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นให้ครูใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมคิดร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกันและผู้บริหารศึกษาบุคลากรรายบุคคล มอบหมายงานเหมาะสม พร้อมให้รางวัล ขวัญกำลังใจ และการยกย่อง

6.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางพัฒนา คือ ผู้บริหารประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีจริยธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด รอบคอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดี และมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมคุณค่าของภาวะผู้นำ เชิญชวนให้ครูตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกัน และผู้บริหารแสดงพฤติกรรม

ที่เหมาะสม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และเป็นต้นแบบทางคุณธรรม ทัศนคติ และวิชาชีพแก่ครูและบุคลากร

6.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางพัฒนา คือ สามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้บุคลากรเห็นทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นต้นแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ท้าทาย แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแนวทางปฏิบัติให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน พร้อมส่งเสริมการทำงานร่วมกันและให้ครูเห็นภาพการทำงานที่เป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและมีพลังในการทำงาน เห็นคุณค่าของเป้าหมายองค์กร และพร้อมจะร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการพัฒนาและมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและไว้วางใจ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ และกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญามาศ แดงสีดา (2565, หน้า 82) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 203) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งครูยังมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความสามารถ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความใส่ใจในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชโรบล เฉียงกลาง (2563, หน้า 154) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 177) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี นาคีย์ (2568, หน้า 331) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ สามารถวางแผนการบริหารโรงเรียนและมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัณฑนา ชุมปัญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ เข็มอุทา (2568, หน้า 188) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงศ์ ศรีพรหมทัต (2568, หน้า 299) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษาทั้งสองระดับคือความสามารถของผู้บริหารในการมีความรู้และความเข้าใจต่อการใช้นวัตกรรมในโรงเรียน การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจในเครื่องมือและระบบต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาและการใช้นวัตกรรมที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ เข็มอุทา (2568, หน้า 184) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามการเปิดสอนพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้ที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ สามารถวางแผนการบริหารโรงเรียนและมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 204) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเอกพงศ์ ศรีพรหมทัต (2568, หน้า 300) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ทำให้มีการสนับสนุนและความเข้าใจในภารกิจการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครูในเรื่องของประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงและการประสานงานที่ดีระหว่างทั้งสองฝ่ายอาจทำให้ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีความคล้ายคลึงกันมาก มีการเสริมสร้างศักยภาพของครูในทุกด้านอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอน ทั้งในแง่ของการพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุนในด้านทรัพยากรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมที่มีความครอบคลุม ส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในทุกระดับมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 178) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อชิรญา แสงสิริวิชโย (2568, หน้า 173) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทโรงเรียนต่อรูปแบบการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษามีจำนวนครูเพียงพอต่อชั้นเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นระบบและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชัดเจน ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ทั้งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประเมินผู้เรียนแบบหลากหลาย ขณะเดียวกันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความซับซ้อนมากกว่า เนื่องจากเปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมต้น ครูต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย ทั้งการจัดการเรียนรู้หลายระดับวัย การดูแลนักเรียนที่มีความต้องการแตกต่างกัน และการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนครูสาขาวิชาเฉพาะ ส่งผลให้ภาระงานสูงกว่าโรงเรียนประถมศึกษา นอกจากนี้ ความพร้อมด้านทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ระหว่างทั้งสองประเภทโรงเรียนยังแตกต่างกัน โรงเรียนหลายแห่งได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและองค์กรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ขณะที่โรงเรียนขยายโอกาสบางแห่งมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและสื่อ ผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสมักมีความหลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจ และความต้องการพิเศษมากขึ้น ครูจึงต้องใช้เวลาในการดูแลและปรับกิจกรรมให้เหมาะสม ทำให้มีเวลาพัฒนาตนเองด้านทักษะศตวรรษที่ 21 น้อยกว่าโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่า บริบทและลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 257) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างก็ให้ความสำคัญกับการปรับตัวขององค์กรการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร การพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยี

เป็นปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งหมดนี้ทำให้ครูทุกช่วงประสบการณ์มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเท่าเทียมกัน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพสถานศึกษาในภาพรวมอย่างยั่งยืน จึงมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันรวมถึงผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ทิศทางของการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 178) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรี นาคีย์ (2568, หน้า 332) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ยกย่องชมเชยครูและบุคลากรสม่ำเสมอ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ด้วยหรือให้รางวัลตามความ

เหมาะสม ส่งผลให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า หน้า 179) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฐมภพ ใจบุญ (2568, หน้า 204 – 205) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอชิรญา แสงสิริวิชโย (2568, หน้า 173) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

5. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_2) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้ร้อยละ 71.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±0.24219 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีมุมมองสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารองค์กรอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสร้างอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำในมิติต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุนนดา โชติไสว (2565, หน้า 157) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำทางการจัดการโรงเรียน (X_3) และภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิตอล (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถอดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .343 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 55.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ±.44080 สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงศ์ ศรีพรหมทัต (2568, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างบารมีและเป็นแบบอย่างที่ดี และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±0.19546

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน ให้สูงขึ้นกว่าเดิมโดยควรส่งเสริมให้ มีการค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการทำงานของครูจากข้อบกพร่องที่ค้นพบ การนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ปรับกระบวนการทำงานและพัฒนางานให้ทันสมัย และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรและสถานการณ์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา และก่อให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม อันนำไปสู่การยอมรับจากทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรใช้ดุลยพินิจในการเลือกใช้ภาวะผู้นำในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับบุคคล เวลา และโอกาส เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งรักษาและส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในทุกด้านให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรจัดการอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมถึงการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวกแก่ครู เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนและก่อให้เกิดความศรัทธาความเชื่อมั่นในการร่วมกันปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ไปทำการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป เพื่อให้รู้แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กัญภร เอี่ยมพญา. (2564). จิตวิญญาณครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*, *8*(2), 398.

กนกอร สมปราชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎีและการพัฒนา.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กมลนาถ แดนราช. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กมลพร ศรีประไพ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เก็จกนก พลวงค์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญธารา พุ่มพฤกษ์. (2565). *การศึกษาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เงาแข เดือดขุนทด. (2564). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนฉะเชิงเทราปัญญานุกูล จังหวัดฉะเชิงเทรา.*

จตุพร คำสีทา. (2560). *ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จารุวรรณ นูสา. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิราภรณ์ บุญสุนีย์. (2567). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2561). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จุฑาทิพย์ บุตรแสนคม. (2568). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 2007 – 2014.

ชัชวาลย์ สิงหาทอง. (2561). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 1*(3). 1 – 12.

ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ชโรบล เฉียงกลาง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.* การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ซูไอดา สะมะแอ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ฐิตินันท์ ดาวศรี. (2563). แนวทางการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 11*(1). 59 – 74.

ณัฐธยาน์ เข็มอุทา. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

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

ธัญญามาศ แดงสีดา. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนพล แพงไชย. (2568). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนวัฒน์ สามารถ. (2567). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ธนิดา จิตรทศ. (2563). *ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โรงเรียนเปรมประชาวัฒนา จังหวัดนนทบุรี.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นพธี หอมชื่นชม. (2564). *การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นภัสรัญช์ สุขเสนา, ปารย์พิชชา ก้านจักร และเสาวนี สิริสุขศิลป์. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารปัญญาภิวัฒน์. 14*(3). 178 – 191.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2561). *แผนการสอนที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร.* เข้าถึงได้จาก https://www.trueplookpanya.com/blog/content/68995/-blog-teamet-. 1 มิถุนายน 2568.

นฤมล เส็งวัฒน์. (2564). *การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นาตยา ทับยาง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 3*(2). 44 – 63.

เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ปกิตน์ สันตินิยม. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, *2*(2), 10 – 19.

ปฐมภพ ใจบุญ. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปณิดา แสงแก้ว. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนไร่ขิงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ปาริสรา ตรัสศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ รป.ม มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปิยะ ดาบชัย. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ. 1 – 149.

พัชรี พลอยเทศ. (2560). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

พนิดา สัตโยภาส. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของ SMEs ภาคอุตสาหกรรมการผลิตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 10*(2). 167 – 183.

พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พรทิพา สีหาคุณ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพรรณ แป่มสูงเนิน. (2561). *สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พรพรรณี คำทอน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พรวัชร บุญประเสริฐ. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเอกชน: การวิเคราะห์ความคาดหวังและการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2563) การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์. 5*(2), 19 – 30.

พระพัฒนพล สิริสุวณฺโณ. (2566). การพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 8*(1). 757 – 766.

พระมหาตุ๋ย ขนฺติธมฺโม. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์. 1*(3). 13 – 29.

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2563). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์. (2566). *การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทรา นาคสิงห์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ภัศราภรณ์ ชิดทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพในเขตภาคตะวันออก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวินี ตั่นเล่ง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนตรี นาคีย์. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มาลัย แสงสว่าง. (2565). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

รัตนา คนไว. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.* กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวัลย์ สะอิ้งทอง. (2564). *แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วงศกร เพียรชนะ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิจารณ์ พานิช. (2562). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท ตถาตา พับลิเคชั่น จำกัด.

วิลาวัณย์ จารุอริยานนท์. (2567). ครูสมรรถนะสูงในศตวรรษที่ 21: ความท้าทายของการศึกษาในโลกที่เปลี่ยนแปลง. *วารสาร มจร พุทธโสธรปริทรรศน์. 4*(2). 175 – 188.

วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วีระเทพ พัดพรม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิวิมล ป้องวัน. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของเครือข่ายการศึกษาสุนทรภู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สกุณา ใบภักดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สัญญา สุดประเสริฐ. (2562). ศตวรรษที่ 21: ทักษะการเรียนรู้สู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2*(1). 1 – 12.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สัญญา สุวรรณสาร. (2568). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมศักดิ์ โภคาชัยพัฒน์. (2560). *การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ. (2566). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิทธิชัย อุสาพรม. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สิรินาถ ปัทมาวิไล. (2562). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21,” *วารสาร อัล–ฮิกมะฮฺมหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 9*(17). 91 – 103.

สุกัญญา ปัญญานนท์. (2564). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบ้านผึ้ง (มธุลีห์ประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *Education Journal, 4*(3). 81 – 93.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Veridian E–Journal Silpakorn University, 10*(2). 2843 – 2854.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพัตรา ผลประสาท. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6*(5), 227.

สุเมธ พลคะชา. (2560). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของศูนย์การเรียนพระมหาไถ่ เพื่อการพัฒนาเด็กพิเศษ ภายใต้มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี ฤทธิ์หมี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7*(1), 222 – 235.

สุลีลา สาระพงศ์. (2566). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดพัทลุง.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2567). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้.* เข้าถึงได้จาก https://academic.obec.go.th/images/document/1603180137_d_1.pdf 5 พฤษภาคม 2568.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ฉบับที่ 4. (2562). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

เลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2563). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

อนุชิต สุขกสิ (2560). *การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจัดหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อชิรญา แสงสิริวิชโย. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรไท แสงลุน. (2564). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างยั่งยืน,” *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 9*(1), 845 – 858.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อานนท์ แสนภูวา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุษา บัวหลวง. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลปอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

อุนนดา โชติไสว. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาราชภัฏสกลนคร.

เอกพงศ์ ศรีพรหมทัต. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Bakwai, B. (2013). Assessment of school community relationship in secondary school in Zamfara state. (Master's thesis). Usmanu Danfodiyo University, Nigeria.

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 Psychology. 8(1)

Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1999). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* Thousand Oaks: Sage.

(6 thed), Boston: McGraw – Hall.

Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed).* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Cheng, Y. C. and K. T. Tsui. (1999). Multi – models of Teacher Effectiveness: Implications for Research. *Journal of Educational Research. 92*(3), 141 – 150.

Dionne. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, *17*(2), 177 – 193.

Dubrin, A.J. (2006). *Leadership: Research Finding, Practice and Skills.* Boston: Houghton Muffling.

Farhat and Muhammad, (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.

Hoy & Miskel. (2012). *Educational administration: Theory*, research, and practice. (6 thed), Boston: McGraw – Hall.

John P. Kotter, *Leading Change 1st ed. (Boston: Harvard Business School Press*, 1996), 21.

Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. (2012). *Leadership the Chalenge Workbook*. California: Jossey – Bass.

Lorin W. Anderson, (2004). *Increasing teacher effectiveness UNESCO: International Institute for Educational Planning, Paris Second edition,* Page no.19 – 32 & 109 – 115.

Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (2000). *Educational Administration: Concept and Practice*. (3rd ed). Belmont: Wadsworth.

Maria Eliophotou Menon. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teacher job satisfaction. *Journal of Educational Administration, 52*(4), 509 – 528.

Razik, T.A. and Swanson, A.D. (2001). *Fundamental Concepts of Educational Leadership*. (2nd ed). New Jersy: Merrill Prentice – Hall.

Robbins, S. P. and Coulter, M. (2008). *Management and organizational behavior translated from Story Management by Wirat Sanguanwongwan, 8th ed. Bangkok: Pearson Education Indochina.*

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. (5th ed). NJ: Prentice – Hall.

Whitlock, J. L. (2003). "*Strategic Thinking, Planning, and Doing: How to Reunite Leadership and Management to Connect Vision with Action*". Paper Presented at the American Society for Public Administration 64 th Annual Conference. March 15 – 18, Washington, DC.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสมประสงค์ แก้วระดี	ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยอดชาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. นางสาวสุภาพ แสนเฮ้า	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายณัฐวุฒิ บุรีแสง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. นายสมประสงค์ แก้วระดี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
5. นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านยอดชาดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
6. นางสาวพัชรีรัตน์ เขื่อนคำ	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นางสาวยุพาพร ยอดตา	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
8. นางเสาวนีย์ สินพูน	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
9. นางสาวอารี ศรีนา	ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
10. นางสาวสุติยา พ่อศรีชา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๗

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๗

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๗

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมประสงค์ แก้วระดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๗

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุภาพ แสนเฮ้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๗๗

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

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววประไพวัลย์ แสนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี)
รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนพะธาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนนางัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนกุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้วปัดโป่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนประสานมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๓

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดกวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕๓

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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมประสงค์ แก้วระดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววิลาวัลย์ แสนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววัชรีรัตน์ เขื่อนคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววุพาพร ยอดตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางเสาวนีย์ สินพูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาหสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาหสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวอารี ศรีนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววสุติยา พ่อศรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖๖

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายณัฐวุฒิ บุรีแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๐๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๐๙ ๗๗๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลออกมาใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10 – 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการใช้ ตามเกณฑ์ในการตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การสร้างแรงบันดาลใจ						
00	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน		✓			

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ “ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ครูมองเห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนของตนเองและส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
3	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นว่าครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
4	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น					
5	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
2. การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล						
6	ผู้บริหารโรงเรียนดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครู					
8	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะในการทำงานของครูอย่างกัลยาณมิตร					
9	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครูเปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความสนใจและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล					
10	ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบสวัสดิการที่ดีและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กล้าตั้งคำถามท้าทายสถานการณ์ปัจจุบัน					
12	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาและเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา					
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบทำให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ					
15	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูคิดอย่างสร้างสรรค์ท้าทายแนวคิดเดิม ๆ แสวงหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ					
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดให้ครูเข้าใจและเห็นภาพตามได้					
17	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงออกถึงความน่าเคารพนับถือและศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจแก่ครูผู้สอน					
18	ผู้บริหารมีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์					
19	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้เป็นอย่างดี					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน						
20	ผู้บริหารโรงเรียนมองการณ์ไกลเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในปัจจุบัน					
21	ผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์สถานการณ์และความท้าทายปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางและวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง					
22	ผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจเกิดแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
23	ผู้บริหารโรงเรียนการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับปรุงวิสัยทัศน์และแผนการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุดข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวอย่าง

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู						
00	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่าง ข้อ 00 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู “ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู” อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม					
3	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
4	ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					
5	ครูนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
2. การจัดการเรียนรู้						
6	ครูออกแบบหลักสูตร รายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และบริบทของผู้เรียน สถานศึกษา และท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม					
7	ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การจัดการเรียนรู้						
8	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกันของผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ชีวิตและอาชีพในอนาคต					
9	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
10	ครูประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพและเชื่อมโยงการเรียนรู้กับโลกแห่งความเป็นจริง					
11	ครูมีการวัด ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
12	ครูสร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังคุณธรรมควบคู่กับความรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่รู้และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
13	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					
14	ครูสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
15	ครูมีการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
16	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน					
17	ครูศึกษาและเข้าถึงบริบทของชุมชน สามารถอยู่ร่วมกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง									
1	ผู้บริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ลักษณะการเปิดสอน									
1	โรงเรียนประถมศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน									
1	น้อยกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10 – 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องทั้งหมด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร									
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	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	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	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 48 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารมีความสอดคล้องทั้งหมด 45 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 49 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21									
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	+1	+1	5	1.00	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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 49 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสอดคล้องทั้งหมด 17 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.622 – 0.768 และค่าความเชื่อมั่น 0.862	1	0.622
	2	0.701
	3	0.768
	4	0.690
	5	0.645
2. การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล (X_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.438 – 0.758 และค่าความเชื่อมั่น 0.858	6	0.438
	7	0.742
	8	0.689
	9	0.751
	10	0.758
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.664 – 0.749 และค่าความเชื่อมั่น 0.883	11	0.664
	12	0.691
	13	0.749
	14	0.746
	15	0.741
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.685 – 0.763 และค่าความเชื่อมั่น 0.878	16	0.685
	17	0.740
	18	0.690
	19	0.763

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.673 – 0.844 และค่าความเชื่อมั่น 0.907	20	0.673
	21	0.830
	22	0.795
	23	0.844
	24	0.694
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.438 – 0.844		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.878		

จากตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.878 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.438 – 0.844 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (X_5) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.907 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.673 – 0.844 2) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.883 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.664 – 0.749 และ 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_4) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.878 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.685 – 0.763

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.564 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่น 0.874	1	0.658
	2	0.564
	3	0.813
	4	0.760
	5	0.728
2. การจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.696 – 0.795 และค่าความเชื่อมั่น 0.913	6	0.755
	7	0.795
	8	0.726
	9	0.764
	10	0.700
	11	0.721
	12	0.696
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.722 – 0.796 และค่าความเชื่อมั่น 0.888	13	0.722
	14	0.796
	15	0.746
	16	0.756
	17	0.722
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.564 – 0.813		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.892		

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.681 – 0.963 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ การจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.913 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.696 – 0.795 2) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.722 – 0.796 และ 3) การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.874 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.564 – 0.813

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Statistics

		status	teaching	experience
N	Valid	328	328	328
	Missing	0	0	0
Mean		1.7500	1.2195	1.8140
Std. Deviation		.43367	.41455	.76956

Frequency Table

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	administrator	82	25.0	25.0	25.0
	teacher	246	75.0	75.0	100.0
	Total	328	100.0	100.0	

teaching

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	primary	256	78.0	78.0	78.0
	expand	72	22.0	22.0	100.0
	Total	328	100.0	100.0	

experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	133	40.5	40.5	40.5
	10-20	123	37.5	37.5	78.0
	20+	72	22.0	22.0	100.0
	Total	328	100.0	100.0	

Statistics

		TotalAA	TotalAB	TotalAC	TotalAD	TotalAE	TotalAAA
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1598	4.1177	4.1220	4.1380	4.1433	4.1361
Std. Deviation		.53760	.53151	.54521	.61223	.56834	.49016

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Statistics

		Aa1	Aa2	Aa3	Aa4	Aa5	TotalAA
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3232	4.0732	4.2073	4.0457	4.1494	4.1598
Std. Deviation		.80089	.82441	.69928	.80956	.80076	.53760

Statistics

		Ab1	Ab2	Ab3	Ab4	Ab5	TotalAB
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1616	4.0518	4.1494	4.0701	4.1555	4.1177
Std. Deviation		.82105	.80541	.74538	.81535	.75231	.53151

Statistics

		Ac1	Ac2	Ac3	Ac4	Ac5	TotalAC
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0915	4.1646	4.1006	4.0732	4.1799	4.1220
Std. Deviation		.78451	.76047	.81590	.77862	.78672	.54521

Statistics

		Ad1	Ad2	Ad3	Ad4	TotalAD
N	Valid	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.0762	4.1585	4.1463	4.1707	4.1380
Std. Deviation		.83335	.80851	.77218	.79069	.61223

Statistics

		Ae1	Ae2	Ae3	Ae4	Ae5	TotalAE
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1890	4.1067	4.1280	4.0976	4.1951	4.1433
Std. Deviation		.80571	.78062	.77148	.73547	.76927	.56834

Statistics

		TotalBA	TotalBB	TotalBC	TotalBBB
N	Valid	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1585	4.1267	4.1616	4.1490
Std. Deviation		.55827	.53059	.53808	.49592

Statistics

		Ba1	Ba2	Ba3	Ba4	Ba5	TotalBA
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3384	4.0823	4.2104	3.9817	4.1799	4.1585
Std. Deviation		.75305	.81044	.75921	.78575	.77497	.55827

Statistics

		Bb1	Bb2	Bb3	Bb4	Bb5	Bb6	Bb7	TotalBB
N	Valid	328	328	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1098	4.1128	4.1341	4.1890	4.0884	4.1585	4.0945	4.1267
Std. Deviation		.76236	.73951	.76246	.79809	.75102	.76976	.82408	.53059

Statistics

		Bc1	Bc2	Bc3	Bc4	Bc5	TotalBC
N	Valid	328	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0945	4.1829	4.1707	4.1372	4.2226	4.1616
Std. Deviation		.77828	.77227	.74694	.76791	.75166	.53808

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalAA	administrator	82	4.1902	.52859	.05837
	teacher	246	4.1496	.54126	.03451
TotalAB	administrator	82	4.0707	.52622	.05811
	teacher	246	4.1333	.53340	.03401
TotalAC	administrator	82	4.1146	.56221	.06209
	teacher	246	4.1244	.54057	.03447
TotalAD	administrator	82	4.1982	.58100	.06416
	teacher	246	4.1179	.62215	.03967
TotalAE	administrator	82	4.1634	.55166	.06092
	teacher	246	4.1366	.57474	.03664
TotalAAA	administrator	82	4.1474	.47446	.05240
	teacher	246	4.1324	.49617	.03163

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TotalAA	Equal variances assumed	.123	.726	.592	326	.554	.04065	.06862	-.09435	.17565
	Equal variances not assumed			.599	141.787	.550	.04065	.06781	-.09340	.17470
TotalAB	Equal variances assumed	.033	.856	-.923	326	.356	-.06260	.06779	-.19596	.07076
	Equal variances not assumed			-.930	140.535	.354	-.06260	.06733	-.19572	.07051
TotalAC	Equal variances assumed	.023	.880	-.140	326	.889	-.00976	.06963	-.14673	.12722
	Equal variances not assumed			-.137	134.396	.891	-.00976	.07101	-.15020	.13069
TotalAD	Equal variances assumed	1.334	.249	1.028	326	.304	.08028	.07806	-.07329	.23385
	Equal variances not assumed			1.064	147.623	.289	.08028	.07543	-.06878	.22935
TotalAE	Equal variances assumed	.726	.395	.370	326	.712	.02683	.07257	-.11593	.16959
	Equal variances not assumed			.377	143.986	.706	.02683	.07109	-.11369	.16735
TotalAAA	Equal variances assumed	.622	.431	.241	326	.810	.01508	.06259	-.10806	.13822
	Equal variances not assumed			.246	144.471	.806	.01508	.06121	-.10589	.13605

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalBA	administrator	82	4.1683	.53562	.05915
	teacher	246	4.1553	.56665	.03613
TotalBB	administrator	82	4.0749	.52368	.05783
	teacher	246	4.1440	.53280	.03397
TotalBC	administrator	82	4.1561	.49693	.05488
	teacher	246	4.1634	.55207	.03520
TotalBBB	administrator	82	4.1331	.47848	.05284
	teacher	246	4.1542	.50245	.03203

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TotalBA	Equal variances assumed	.201	.654	.182	326	.855	.01301	.07129	-.12725	.15326
	Equal variances not assumed			.188	145.996	.851	.01301	.06931	-.12397	.14999
TotalBB	Equal variances assumed	2.181	.141	-1.021	326	.308	-.06911	.06765	-.20220	.06399
	Equal variances not assumed			-1.030	140.993	.305	-.06911	.06707	-.20170	.06349
TotalBC	Equal variances assumed	2.027	.156	-.106	326	.915	-.00732	.06872	-.14250	.12787
	Equal variances not assumed			-.112	152.808	.911	-.00732	.06519	-.13612	.12148
TotalBBB	Equal variances assumed	1.269	.261	-.334	326	.739	-.02114	.06332	-.14571	.10344
	Equal variances not assumed			-.342	145.012	.733	-.02114	.06179	-.14327	.10099

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Group Statistics

	teaching	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalAA	primary	256	4.1016	.52423	.03276
	expand	72	4.3667	.53708	.06330
TotalAB	primary	256	4.0437	.52956	.03310
	expand	72	4.3806	.45180	.05325
TotalAC	primary	256	4.0305	.54176	.03386
	expand	72	4.4472	.42126	.04965
TotalAD	primary	256	4.0625	.63400	.03963
	expand	72	4.4063	.43491	.05126
TotalAE	primary	256	4.0602	.57146	.03572
	expand	72	4.4389	.44865	.05287
TotalAAA	primary	256	4.0597	.48361	.03023
	expand	72	4.4079	.41299	.04867

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TotalAA	Equal variances assumed	4.728	.030	-3.771	326	<.001	-.26510	.07031	-.40342	-.12679
	Equal variances not assumed			-3.720	111.911	<.001	-.26510	.07127	-.40632	-.12389
TotalAB	Equal variances assumed	6.812	.009	-4.916	326	<.001	-.33681	.06852	-.47160	-.20201
	Equal variances not assumed			-5.372	131.021	<.001	-.33681	.06269	-.46083	-.21278
TotalAC	Equal variances assumed	13.044	<.001	-6.032	326	<.001	-.41675	.06909	-.55267	-.28084
	Equal variances not assumed			-6.935	143.755	<.001	-.41675	.06009	-.53553	-.29797
TotalAD	Equal variances assumed	22.389	<.001	-4.321	326	<.001	-.34375	.07955	-.50025	-.18725
	Equal variances not assumed			-5.306	164.838	<.001	-.34375	.06479	-.47167	-.21583
TotalAE	Equal variances assumed	13.515	<.001	-5.190	326	<.001	-.37873	.07298	-.52230	-.23517
	Equal variances not assumed			-5.936	142.327	<.001	-.37873	.06381	-.50486	-.25260
TotalAAA	Equal variances assumed	12.047	<.001	-5.564	326	<.001	-.34823	.06258	-.47135	-.22511
	Equal variances not assumed			-6.078	130.905	<.001	-.34823	.05729	-.46157	-.23489

Group Statistics

	teaching	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalBA	primary	256	4.0727	.54925	.03433
	expand	72	4.4639	.48041	.05662
TotalBB	primary	256	4.0491	.52787	.03299
	expand	72	4.4028	.44362	.05228
TotalBC	primary	256	4.0727	.53537	.03346
	expand	72	4.4778	.41731	.04918
TotalBBB	primary	256	4.0648	.48417	.03026
	expand	72	4.4481	.41769	.04923

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TotalBA	Equal variances assumed	11.827	<.001	-5.482	326	<.001	-.39123	.07137	-.53164	-.25083
	Equal variances not assumed			-5.909	127.985	<.001	-.39123	.06621	-.52224	-.26022
TotalBB	Equal variances assumed	7.000	.009	-5.191	326	<.001	-.35367	.06813	-.48770	-.21964
	Equal variances not assumed			-5.721	132.939	<.001	-.35367	.06182	-.47595	-.23139
TotalBC	Equal variances assumed	10.523	.001	-5.932	326	<.001	-.40512	.06830	-.53948	-.27076
	Equal variances not assumed			-6.811	143.390	<.001	-.40512	.05948	-.52270	-.28754
TotalBBB	Equal variances assumed	10.915	.001	-6.108	326	<.001	-.38334	.06276	-.50681	-.25987
	Equal variances not assumed			-6.634	129.647	<.001	-.38334	.05778	-.49766	-.26902

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalAA	Between Groups	1.177	2	.589	2.049	.130
	Within Groups	93.332	325	.287		
	Total	94.509	327			
TotalAB	Between Groups	.331	2	.165	.584	.558
	Within Groups	92.047	325	.283		
	Total	92.377	327			
TotalAC	Between Groups	1.457	2	.729	2.474	.086
	Within Groups	95.744	325	.295		
	Total	97.202	327			
TotalAD	Between Groups	1.375	2	.688	1.844	.160
	Within Groups	121.195	325	.373		
	Total	122.570	327			
TotalAE	Between Groups	1.283	2	.642	1.998	.137
	Within Groups	104.342	325	.321		
	Total	105.625	327			
TotalAAA	Between Groups	1.033	2	.516	2.165	.116
	Within Groups	77.531	325	.239		
	Total	78.564	327			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalBA	Between Groups	1.014	2	.507	1.634	.197
	Within Groups	100.902	325	.310		
	Total	101.916	327			
TotalBB	Between Groups	1.683	2	.842	3.026	.050
	Within Groups	90.375	325	.278		
	Total	92.058	327			
TotalBC	Between Groups	1.630	2	.815	2.847	.059
	Within Groups	93.046	325	.286		
	Total	94.676	327			
TotalBBB	Between Groups	1.396	2	.698	2.871	.058
	Within Groups	79.026	325	.243		
	Total	80.422	327			

Correlations

		TotalAA	TotalAB	TotalAC	TotalAD	TotalAE	TotalAAA	TotalBA	TotalBB	TotalBC	TotalBBB
TotalAA	Pearson Correlation	1	.758**	.683**	.680**	.675**	.862**	.752**	.694**	.633**	.759**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalAB	Pearson Correlation	.758**	1	.751**	.682**	.723**	.888**	.721**	.716**	.652**	.762**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalAC	Pearson Correlation	.683**	.751**	1	.708**	.688**	.871**	.702**	.751**	.713**	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalAD	Pearson Correlation	.680**	.682**	.708**	1	.764**	.882**	.683**	.674**	.682**	.743**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalAE	Pearson Correlation	.675**	.723**	.688**	.764**	1	.881**	.688**	.718**	.699**	.767**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalAAA	Pearson Correlation	.862**	.888**	.871**	.882**	.881**	1	.808**	.809**	.771**	.871**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalBA	Pearson Correlation	.752**	.721**	.702**	.683**	.688**	.808**	1	.755**	.723**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalBB	Pearson Correlation	.694**	.716**	.751**	.674**	.718**	.809**	.755**	1	.786**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalBC	Pearson Correlation	.633**	.652**	.713**	.682**	.699**	.771**	.723**	.786**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
TotalBBB	Pearson Correlation	.759**	.762**	.789**	.743**	.767**	.871**	.906**	.924**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789[a]	.623	.621	.30513
2	.847[b]	.718	.716	.26422
3	.870[c]	.757	.754	.24580
4	.873[d]	.762	.759	.24362
5	.875[e]	.765	.762	.24219

a. Predictors: (Constant), TotalAC

b. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE

c. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA

d. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA, TotalAD

e. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA, TotalAD, TotalAB

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.071	1	50.071	537.801	<.001[b]
	Residual	30.352	326	.093		
	Total	80.422	327			
2	Regression	57.733	2	28.866	413.476	<.001[c]
	Residual	22.690	325	.070		
	Total	80.422	327			
3	Regression	60.846	3	20.282	335.687	<.001[d]
	Residual	19.576	324	.060		
	Total	80.422	327			
4	Regression	61.251	4	15.313	257.997	<.001[e]
	Residual	19.171	323	.059		
	Total	80.422	327			
5	Regression	61.535	5	12.307	209.817	<.001[f]
	Residual	18.887	322	.059		
	Total	80.422	327			

a. Dependent Variable: TotalBBB

b. Predictors: (Constant), TotalAC

c. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE

d. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA

e. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA, TotalAD

f. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA, TotalAD, TotalAB

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.191	.129		9.252	<.001
	TotalAC	.718	.031	.789	23.191	<.001
2	(Constant)	.750	.119		6.297	<.001
	TotalAC	.452	.037	.496	12.229	<.001
	TotalAE	.371	.035	.425	10.476	<.001
3	(Constant)	.495	.116		4.253	<.001
	TotalAC	.341	.038	.375	9.073	<.001
	TotalAE	.272	.036	.311	7.602	<.001
	TotalAA	.269	.038	.292	7.179	<.001
4	(Constant)	.497	.115		4.310	<.001
	TotalAC	.312	.039	.343	8.010	<.001
	TotalAE	.224	.040	.256	5.599	<.001
	TotalAA	.247	.038	.268	6.481	<.001
	TotalAD	.099	.038	.122	2.612	.009
5	(Constant)	.464	.116		4.011	<.001
	TotalAC	.280	.041	.308	6.763	<.001
	TotalAE	.201	.041	.230	4.895	<.001
	TotalAA	.211	.041	.229	5.115	<.001
	TotalAD	.097	.038	.119	2.562	.011
	TotalAB	.102	.046	.109	2.199	.029

a. Dependent Variable: TotalBBB

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752[a]	.565	.564	.36876
2	.795[b]	.632	.629	.33986
3	.809[c]	.654	.651	.32982
4	.813[d]	.661	.657	.32715
5	.816[e]	.665	.660	.32540

a. Predictors: (Constant), TotalAA

b. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC

c. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC, TotalAE

d. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC, TotalAE, TotalAB

e. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC, TotalAE, TotalAB, TotalAD

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.586	1	57.586	423.488	<.001[b]
	Residual	44.330	326	.136		
	Total	101.916	327			
2	Regression	64.377	2	32.188	278.676	<.001[c]
	Residual	37.539	325	.116		
	Total	101.916	327			
3	Regression	66.671	3	22.224	204.301	<.001[d]
	Residual	35.245	324	.109		
	Total	101.916	327			
4	Regression	67.347	4	16.837	157.315	<.001[e]
	Residual	34.569	323	.107		
	Total	101.916	327			
5	Regression	67.821	5	13.564	128.102	<.001[f]
	Residual	34.095	322	.106		
	Total	101.916	327			

a. Dependent Variable: TotalBA

b. Predictors: (Constant), TotalAA

c. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC

d. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC, TotalAE

e. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC, TotalAE, TotalAB

f. Predictors: (Constant), TotalAA, TotalAC, TotalAE, TotalAB, TotalAD

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.911	.159		5.729	<.001
	TotalAA	.781	.038	.752	20.579	<.001
2	(Constant)	.462	.158		2.929	.004
	TotalAA	.530	.048	.510	11.076	<.001
	TotalAC	.362	.047	.353	7.668	<.001
3	(Constant)	.325	.156		2.081	.038
	TotalAA	.440	.050	.424	8.744	<.001
	TotalAC	.264	.050	.258	5.232	<.001
	TotalAE	.220	.048	.224	4.593	<.001
4	(Constant)	.274	.156		1.752	.081
	TotalAA	.384	.055	.370	7.013	<.001
	TotalAC	.214	.054	.209	3.955	<.001
	TotalAE	.183	.050	.187	3.682	<.001
	TotalAB	.157	.063	.150	2.512	.012
5	(Constant)	.277	.155		1.784	.075
	TotalAA	.361	.056	.348	6.512	<.001
	TotalAC	.183	.056	.179	3.291	.001
	TotalAE	.132	.055	.135	2.397	.017
	TotalAB	.153	.062	.146	2.462	.014
	TotalAD	.107	.051	.118	2.116	.035

a. Dependent Variable: TotalBA

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751[a]	.564	.562	.35104
2	.800[b]	.640	.638	.31916
3	.815[c]	.664	.661	.30904
4	.817[d]	.668	.664	.30752

a. Predictors: (Constant), TotalAC

b. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE

c. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA

d. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAA, TotalAB

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.885	1	51.885	421.036	<.001[b]
	Residual	40.173	326	.123		
	Total	92.058	327			
2	Regression	58.951	2	29.476	289.360	<.001[c]
	Residual	33.106	325	.102		
	Total	92.058	327			
3	Regression	61.114	3	20.371	213.303	<.001[d]
	Residual	30.943	324	.096		
	Total	92.058	327			
4	Regression	61.512	4	15.378	162.610	<.001[e]
	Residual	30.546	323	.095		
	Total	92.058	327			

a. Dependent Variable: TotalBB

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.115	.148		7.533	<.001
	TotalAC	.731	.036	.751	20.519	<.001
2	(Constant)	.692	.144		4.811	<.001
	TotalAC	.475	.045	.488	10.649	<.001
	TotalAE	.356	.043	.382	8.329	<.001
3	(Constant)	.480	.146		3.278	.001
	TotalAC	.383	.047	.394	8.100	<.001
	TotalAE	.274	.045	.293	6.088	<.001
	TotalAA	.225	.047	.228	4.759	<.001
4	(Constant)	.440	.147		2.998	.003
	TotalAC	.344	.051	.354	6.785	<.001
	TotalAE	.245	.047	.263	5.240	<.001
	TotalAA	.181	.051	.184	3.523	<.001
	TotalAB	.121	.059	.121	2.050	.041

a. Dependent Variable: TotalBB

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ด้านที่ 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713[a]	.509	.507	.37776
2	.769[b]	.591	.588	.34520
3	.777[c]	.604	.600	.34026
4	.780[d]	.609	.604	.33847

a. Predictors: (Constant), TotalAC

b. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE

c. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAD

d. Predictors: (Constant), TotalAC, TotalAE, TotalAD, TotalAA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.156	1	48.156	337.461	<.001[b]
	Residual	46.520	326	.143		
	Total	94.676	327			
2	Regression	55.948	2	27.974	234.751	<.001[c]
	Residual	38.728	325	.119		
	Total	94.676	327			
3	Regression	57.165	3	19.055	164.590	<.001[d]
	Residual	37.511	324	.116		
	Total	94.676	327			
4	Regression	57.672	4	14.418	125.849	<.001[e]
	Residual	37.004	323	.115		
	Total	94.676	327			

a. Dependent Variable: TotalBC

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.260	.159		7.911	<.001
	TotalAC	.704	.038	.713	18.370	<.001
2	(Constant)	.816	.156		5.244	<.001
	TotalAC	.435	.048	.441	9.026	<.001
	TotalAE	.374	.046	.395	8.086	<.001
3	(Constant)	.784	.154		5.103	<.001
	TotalAC	.370	.052	.375	7.179	<.001
	TotalAE	.279	.054	.295	5.144	<.001
	TotalAD	.168	.052	.191	3.243	.001
4	(Constant)	.683	.160		4.266	<.001
	TotalAC	.334	.054	.339	6.180	<.001
	TotalAE	.252	.055	.266	4.541	<.001
	TotalAD	.143	.053	.163	2.711	.007
	TotalAA	.111	.053	.111	2.102	.036

a. Dependent Variable: TotalBC

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....
เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... จบการสัมภาษณ์เวลา .....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างไร

(การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนอย่างไร

(การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หมายถึง ระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์การไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนด จุดมุ่งหวัง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ โดยเน้นความเป็นเลิศ การสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งถือว่าเป็นการมองโลกเพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไร

(การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างทัศนคติในแนวทางที่ดี และคิดแง่บวกส่งเสริมการคิดริเริ่มต่อการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อย่างไร

(การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ท่านมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการในการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างไร

(การคำนึงถึงความเป็นเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นางสาวประไพวัลย์ แสนเมือง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยอดชาดวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางสาวอารี ศรีณา ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองแคน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางสาวยุพาพร ยอดตา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านน้ำบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายสมประสงค์ แก้วระดี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ บุรีแสง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 18 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวสุติยา พ่อสีชา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางเสาวนีย์ สินพูน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สัมภาษณ์ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวพัชรีรัตน์ เขื่อนคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 สัมภาษณ์ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาววัลลียา วงศ์กาฬสินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 162 หมู่ที่ 1 ตำบลยอดชาด อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม 48130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ ตำบลวังยาง อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร่มเกล้า สกลนคร อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโนนหอม ตำบลโคกสี อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
พ.ศ. 2567	ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์ ตำบลวังยาง อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร