



ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

อัญชลีพร ชมภูเพชร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

อัญชลีพร ชมภูเพชร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADAPTIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN THE DISRUPTIVE ERA
AFFECTING THE SCHOOL ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS UNDER
KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
ANCHALEEPORN CHOMPOOPET

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University
December 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

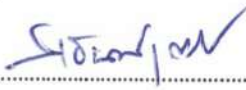
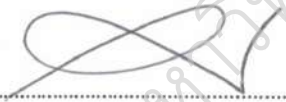


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อัญชลีพร ชมภูเพชร

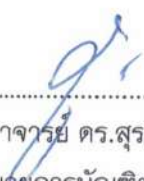
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 (รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไธล)	ประธานกรรมการสอบ	 (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.ชรินดา พิมพบุตร)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (ดร.รัชฎาพร อยงอุธร)	กรรมการสอบและ ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะและ ตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ นายมนตรี จันทวงศ์ นายเสกสรรค์ มีสารพันธ์ นายมนตรี สีแก้วก่า นายสุชาติ เทียมทัน นายอภิรักษ์ เจาะจง นายธงชัย ก้อนบุญไสย นางสาวสุชิราภรณ์ เรืองเดช นายพิทักษ์ นิลโสม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ อันเกิดจากความสำเร็ครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ปิตามารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี ครูบาอาจารย์ และผู้อุปการคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อัญชลีพร ชมภูเพชร

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ผู้วิจัย	อัญชลีพร ชมภูเพชร
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ
ลักษณะการเปิดสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 340 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน ในปีการศึกษา 2568 กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดย
การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบ
สัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.777 – 0.940 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 และ
แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.619 – 0.917
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t – test ชนิด Independent Samples
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยรวม
อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวม พบว่า ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.698$)

6. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 51.10

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง สื่อสารให้ทั่วถึง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดหยุ่นพร้อมปรับตัว 2) ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และ 3) ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารควรเร่งทักษะดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อปรับตัวต่อกระแสโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ยุคพลิกผัน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

TITLE	Adaptive Leadership of Administrators in the Disruptive Era Affecting the School Administrative Effectiveness under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Anchaleeporn Chompoopet
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Charinda Pimpabud
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine, compare, determine the predictive power, and establish guidelines for developing the adaptive leadership of administrators in the disruptive era affecting the school administrative effectiveness under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3, classified by positions and types of school program provision. The sample consisted of 340 participants, comprising 78 school administrators and 262 teachers in the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the participants were selected through multi-stage random sampling. The instruments comprised questionnaires and interview forms. The questionnaires assessing adaptive leadership of administrators in the disruptive era and the school administrative effectiveness demonstrated the predictive power values, ranging from 0.777 to 0.940, and 0.619 to 0.917, respectively, with the corresponding reliability of 0.946, and 0.933. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA, Pearson’s product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The adaptive leadership of administrators in the disruptive era was overall at a high level.

2. The school administrative effectiveness was overall at a high level.

3. The comparison results regarding adaptive leadership of administrators in the disruption era, classified by positions, revealed a statistically significant difference overall at the 0.01 level of significance. When classified by types of school program provision and work experience, no statistically significant differences were observed either overall or in each aspect.

4. The comparison results on the school administrative effectiveness, classified by positions, revealed a statistically significant difference overall at the 0.01 level of significance. When classified by types of school program provision and work experience, the school administrative effectiveness, overall and in each aspect, showed no differences at the 0.05 level of significance.

5. The adaptive leadership of administrators in the disruptive era and the school administrative effectiveness showed a positive relationship at the 0.01 level of significance, with a moderate correlation level ($r = 0.698$).

6. The adaptive leadership of administrators in the disruptive era could predict the school administrative effectiveness at the 0.01 level of significance. Three variables contributed to the prediction comprised: Challenges responding to globalization trends, creating harmony amid the transformative era, and vision aligned with change, with the predictive power of 51.10 percent.

7. The proposed guidelines for developing the adaptive leadership of administrators in the disruptive era affecting the school administrative effectiveness under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3 comprised three aspects:

- 1) Vision aligned with change: Administrators should define directions that keep pace with changes, communicate this vision comprehensively, and cultivate an organizational culture characterized by flexibility and readiness for adaptation,
- 2) Creating harmony amid the transformative era: Administrators are expected to be role models, build trust, and promote participation to reduce conflict within the organization, and
- 3) Challenges in adapting to globalization trends: Administrators should accelerate digital skill development and build a learning culture to ensure effective adaptation to global trends.

Keywords: Adaptive Leadership, Disruptive Era, School Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ยุคพลิกผัน.....	22
ความหมายของยุคพลิกผัน.....	22
ความสำคัญของยุคพลิกผัน.....	26
ภาวะผู้นำ.....	29
ความหมายของผู้นำ.....	29
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	31
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	34
ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน.....	36
ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน.....	36
ความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน.....	39
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน.....	40
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน.....	66
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	90
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	90
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....	94
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	107
ข้อมูลทั่วไป	107
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย	108
อำนาจหน้าที่	109
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	117
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	119
งานวิจัยในประเทศ	119
งานวิจัยต่างประเทศ	130
3 วิธีดำเนินการวิจัย	137
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารใน ยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	138
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	138
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	147
การเก็บรวบรวมข้อมูล	150
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	150
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารใน ยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	152
ผู้ทรงคุณวุฒิ	152
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	154
การวิเคราะห์ข้อมูล	154

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	157
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	157
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	161
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	161
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคคลิภพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	207
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	221
ความมุ่งหมายของการวิจัย	221
สมมติฐานของการวิจัย	222
วิธีดำเนินการวิจัย	223
สรุปผลการวิจัย	226
อภิปรายผล	230
ข้อเสนอแนะ	244
บรรณานุกรม	247
ภาคผนวก	265
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	267
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	273
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	301
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	315
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	329

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	335
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา...	345
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	351
ประวัติย่อของผู้วิจัย	359

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของยุคพลิกผัน	28
2 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	44
3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์	66
4 ความหมาย ความสำคัญ นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน.....	78
5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	96
6 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหา ลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	99
7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	102
8 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน.....	105
9 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.....	138
10 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน ที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	139
11 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามลักษณะโรงเรียน	140
12 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	144
14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนและประสบการณ์การทำงาน	161
15 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	163
16 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	164
17 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	166
18 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	168
19 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	169
20 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์	171
21 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	173
22 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ	174
23 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	175

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล	177
25 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป	178
26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	179
27 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน	181
28 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	182
29 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	184
30 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	186
31 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	187

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก	189
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม (Yt)	190
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านบริหารงานวิชาการ (Y1)	192
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	193
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	194
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	195
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	197

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านบริหารงานวิชาการ (Y1)	198
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y2)	200
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y3)	203
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y4)	205
43 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	206
44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	210

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3).....	214
46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความท้าทายในการปรับตัว ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5).....	218
47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	317
48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	318
49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	324
50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิ ผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	331

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	333

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ นายมนตรี สีแก้วท่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองมะง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 20 ตุลาคม 2568.....	353
3 สัมภาษณ์ นายสุชาติ เทียมทัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 22 ตุลาคม 2568.....	353
4 สัมภาษณ์ นายอภิรักษ์ เจาะจง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำป่วน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 27 ตุลาคม 2568.....	354
5 สัมภาษณ์ นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2568.....	354
6 สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ มีสารพันธ์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2568.....	355
7 สัมภาษณ์ นางสาวสุชิราภรณ์ เรืองเดช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2568.....	355
8 สัมภาษณ์ นายธงชัย ก้อนบุญไสย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนชาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2568.....	356
9 สัมภาษณ์ นายพิทักษ์ นิลโสม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสร้างแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568.....	356

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|----|--|-----|
| 10 | สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2568.... | 357 |
| 11 | สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2568..... | 357 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยให้สามารถปรับตัวและเติบโตอย่างมั่นคงภายใต้บริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยแผนดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถแข่งขันในเวทีโลก และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความเท่าเทียม อย่างยั่งยืน ได้ระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและ มุ่งดำเนินการในระยะ 5 ปี ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้นและบรรลุภายในช่วงเวลาของแผน โดยแผนฯ ต้องสามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้านที่ต้องเร่งดำเนินการหรือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถที่จะสนับสนุนให้ประเทศ สามารถปรับปรุงจุดอ่อนลดข้อจำกัดเดิมที่มีและพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัต และเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลก ยุคใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, หน้า 19 – 24)

ในปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องจาก ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อทุกภาคส่วน ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรับมือกับสถานการณ์นี้ รัฐบาลไทยจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ขึ้น เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมีเป้าหมาย สำคัญเพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กลายเป็นประเทศ พัฒนาแล้วที่สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ, 2561) ยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวได้ถูกแปลงสู่การปฏิบัติผ่าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งทำหน้าที่ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในเชิงรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยเน้นการ พัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ได้แก่ การรักษาความมั่นคงของประเทศ การเสริมสร้าง ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การยกระดับและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม และการปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความ เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทาย ที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งจากภัยคุกคามด้านสาธารณสุข เช่น การระบาดของ โรคโควิด – 19 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและ สังคม ปัญหาเศรษฐกิจที่ซับซ้อนจากปัจจัยภายนอก ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เพิ่มมากขึ้น และความเปลี่ยนแปลงของสังคมในหลายมิติ รวมถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า “Disruptive Era” ซึ่งมีลักษณะเด่น คือ การเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและต่อเนื่องในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือเทคโนโลยี (Bennett & Lemoine, 2014, p. 27) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ ๆ อย่างก้าวกระโดด เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การเรียนรู้ของ เครื่อง (Machine Learning) หุ่นยนต์ (Robotics) เทคโนโลยี Blockchain อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things) วิทยาการข้อมูล (Data Science) และการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นสูง (Big Data Analytics) ที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ยุค Disruptive Era นี้มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสิ่งที่ นักวิชาการเรียกว่า “VUCA World” ซึ่งประกอบด้วย ความผันผวน (Volatility) ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ที่ไม่สามารถคาดการณ์อนาคต ได้อย่างแม่นยำ ความซับซ้อน (Complexity) ของระบบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน อย่างซับซ้อน และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่เกิดจากความไม่ชัดเจนของข้อมูล และทิศทางที่ไม่แน่นอน ส่งผลให้ทุกองค์กรในสังคม รวมถึงสถาบันการศึกษาต้องเผชิญ กับความท้าทายที่ซับซ้อนและไม่แน่นอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภายใต้บริบทของโลก ในยุค Disruptive Era นี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะ

ในภาคการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างพลเมืองที่มีศักยภาพพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของสังคมต้องปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนจากแบบดั้งเดิมสู่การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ความคาดหวังของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลที่ต้องการทักษะใหม่ (Digital Literacy) ตลอดจนผลกระทบจากวิกฤตการณ์ระดับโลก เช่น การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ วิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling / Upskilling) ของผู้เรียนและครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค Disruptive Era จึงทำหน้าที่เป็นมากกว่าผู้จัดการธรรมดา แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่สามารถกำหนดทิศทาง วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสร้างระบบบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ และพร้อมรับมือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงเพื่อการอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้างรากฐานที่มั่นคงให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาแนวคิด ทักษะและศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค Disruptive Era จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สิทธิพร ประวิตรุ่งเรือง และภารดี อนันต์นาวี, 2567)

ในยุคแห่งการพลิกผัน (Disruption Era) ที่โลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาได้ขยายขอบเขตออกไปจากการควบคุมและกำกับดูแลแบบดั้งเดิม เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง (Kotter, 2012, p. 52) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกมิติของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้ผู้นำทางการศึกษาต้องปรับบทบาทและทักษะของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสำคัญของความคล่องตัวขององค์กร (Organizational Agility) ได้กลายเป็นปัจจัยหลักในการอยู่รอดและเติบโตของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาที่ประสบ

ความสำเร็จในยุคปัจจุบันจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ของบุคลากรและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เข้าในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ได้กลายเป็นความจำเป็น ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลต้องมีกรอบความคิดและทักษะ ที่หลากหลาย ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ทักษะการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และทักษะการคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากร และองค์กรให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและโอกาสในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพไม่สามารถดำเนินการได้เพียงแต่การกำหนด นโยบายหรือการมอบหมายหน้าที่เท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ เชิงอุทราหรณ์ (Transformational Leadership) โดยการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานจริง (Leithwood & Jantzi, 2006, pp. 201 – 227) การที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ด้วยตนเองอย่างจริงจัง รวมถึงการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ด้วยบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรและสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อบุคลากร และองค์กรโดยรวม เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและเตรียมพร้อมสถานศึกษา สู่การเป็นโรงเรียนแห่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความกล้าหาญในการริเริ่มสิ่งใหม่ สามารถเข้าถึงและสร้างความร่วมมือกับบุคลากร ทุกระดับ และมีความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ในอนาคต

จากบริบทข้างต้น การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงไม่อาจยึดติดกับรูปแบบเดิม ได้อีกต่อไป จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน” (Adaptive Leadership) ซึ่งเป็นความสามารถของผู้นำในการปรับตัวทั้งในระดับแนวคิด ทักษะ และพฤติกรรม เพื่อให้สามารถนำองค์กรรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีพลัง โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนจะมีลักษณะสำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล การคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความเข้าใจในความหลากหลาย

ทางวัฒนธรรม การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม และสามารถขึ้นนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glover et al., 2002; Yukl, 2000; Hogan & Thomas, 2008) ในบริบทของภาคการศึกษา การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้ส่งผลให้เกิดแนวคิด “รูปแบบการศึกษาใหม่” (New Education Model) ที่เน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ (New Learning Experience) เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานและสังคมดิจิทัล เช่น ทักษะด้านอาชีพ การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง (เย็น ภูววรรณ, 2562) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจาก “ผู้ควบคุม” (Controller) ไปสู่ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change Leader) ที่มีความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาอย่างยืดหยุ่น คิดวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และสร้างระบบนิเวศทางการศึกษา ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อุราเพ็ญ ยัมประเสริฐ, 2567; กมลวรรณ จันทร์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ, 2564) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน จึงมีความสำคัญยิ่งโดยมุ่งวิเคราะห์ลักษณะ บทบาท และแนวทางการพัฒนาผู้นำ ที่สามารถตอบสนองต่อบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมการพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของการพัฒนา ที่ยั่งยืนในระยะยาว

ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสำเร็จ ของสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจด้านการจัดการศึกษา ทั้งในเชิงคุณภาพของผู้เรียน ความสามารถของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบการจัดการโดยรวมซึ่งความสำเร็จ เหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลลัพธ์ ของการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายจากระดับบนที่ส่งผ่าน ลงสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารงานในโรงเรียน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562, หน้า 2) ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำเชิงกลยุทธ์และนักบริหารที่สามารถ ประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารสมัยใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้การ

ดำเนินงานในทุกมิติเกิดความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ จากหลักเกณฑ์
ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550
ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่ง
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
ได้ระบุถึงขอบเขตการบริหารในสถานศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. การบริหารงาน
วิชาการ 2. การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารงานทั่วไป
ทั้งนี้ การบริหารงานทั้ง 4 ด้านต้องดำเนินการภายใต้กรอบของความเป็นระบบ มีแบบแผน
และขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องออกแบบและวางแผนการดำเนินงาน
ในลักษณะที่เป็นองค์รวม โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร
เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรในเชิงแนวคิด การบริหารงานใน
สถานศึกษาไม่อาจแยกขาดออกจากบริบทของความเป็นมนุษย์และความสัมพันธ์ภายใน
องค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการบริหารทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art) กล่าวคือ
นอกจากการใช้หลักวิชาการและข้อมูลเป็นฐานแล้ว ยังต้องคำนึงถึงบริบท วัฒนธรรมและ
ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ ความร่วมมือ และความสำเร็จ
ของงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) แนวทางการบริหารที่เน้น
การมีส่วนร่วม (Participatory Management) จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญที่สอดคล้อง
กับหลักการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามบทบัญญัติของมาตรา 22 แห่ง
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเน้นย้ำว่า “ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษา” ดังนั้น ระบบการ
บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้
ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในฐานะหน่วยงาน
หลักด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพ
การศึกษาของประชากรในพื้นที่ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาระดับ
ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ซึ่งกำหนด
ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ

ตามมาตรฐานสากล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “คนไทยในอนาคต” ที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม มีพัฒนาการที่สมบูรณ์รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อาทิ ความมีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความมีวินัย ความประหยัด ความเอื้ออาทร ความมีศีลธรรม และการเป็นพลเมืองดีของชาติ นอกจากนี้ ยังเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้บริบทของโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จึงต้องอาศัยการนำองค์กรที่มีความยืดหยุ่น พร้อมเปิดรับนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนท้องถิ่น แผนพัฒนาฯ จึงเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทางการศึกษา การบูรณาการทรัพยากรในพื้นที่ และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่อย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2566 – 2570, หน้า 68)

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำพาองค์กรหรือทีมงานฝ่าฟันความเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขปัญหาที่เปลี่ยนแปลง ที่ผันผวนตลอดเวลา และจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และนำพาบุคลากรให้พร้อมที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ได้ทราบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน

2. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สามารถนำทางดังกล่าวไปใช้กับผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยศึกษาตามกรอบแนวคิดของ ศานตมล แสงพล และคณะ (2562, หน้า 229); นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563, หน้า 78); รัชณี พจนา (2563, หน้า 191); วรพัทธ์ ดือนันต์กรณ์ และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2563, หน้า 70 – 71); ณฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ (2565, หน้า 988); ภาณุพงศ์ อุณชาติ คณะ (2566 หน้า 499); รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และคณะ (2566, หน้า 988); เพ็ญผกา ปัญจนะ และคณะ (2567, หน้า 366); สุไฮดาร์ แวเตะและซวลิต เกิดทิพย์ (2568, หน้า 6); Geyer (2005, pp. 1 – 6), Hogan, T. J. (2008, pp. 55 – 61); Cojocar (2009, pp. 1 – 7) จึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.2 การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 1.1.3 การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.4 การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 1.1.5 ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

1.2 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามภาระงานในการบริหารโรงเรียนของโรงเรียน ประกอบด้วยงาน 4 งาน คือ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562)

- 1.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,866 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และครู จำนวน 1,669 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 320 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และครู จำนวน 262 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แบ่งเป็น

3.2.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.2.3 การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.2.4 การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

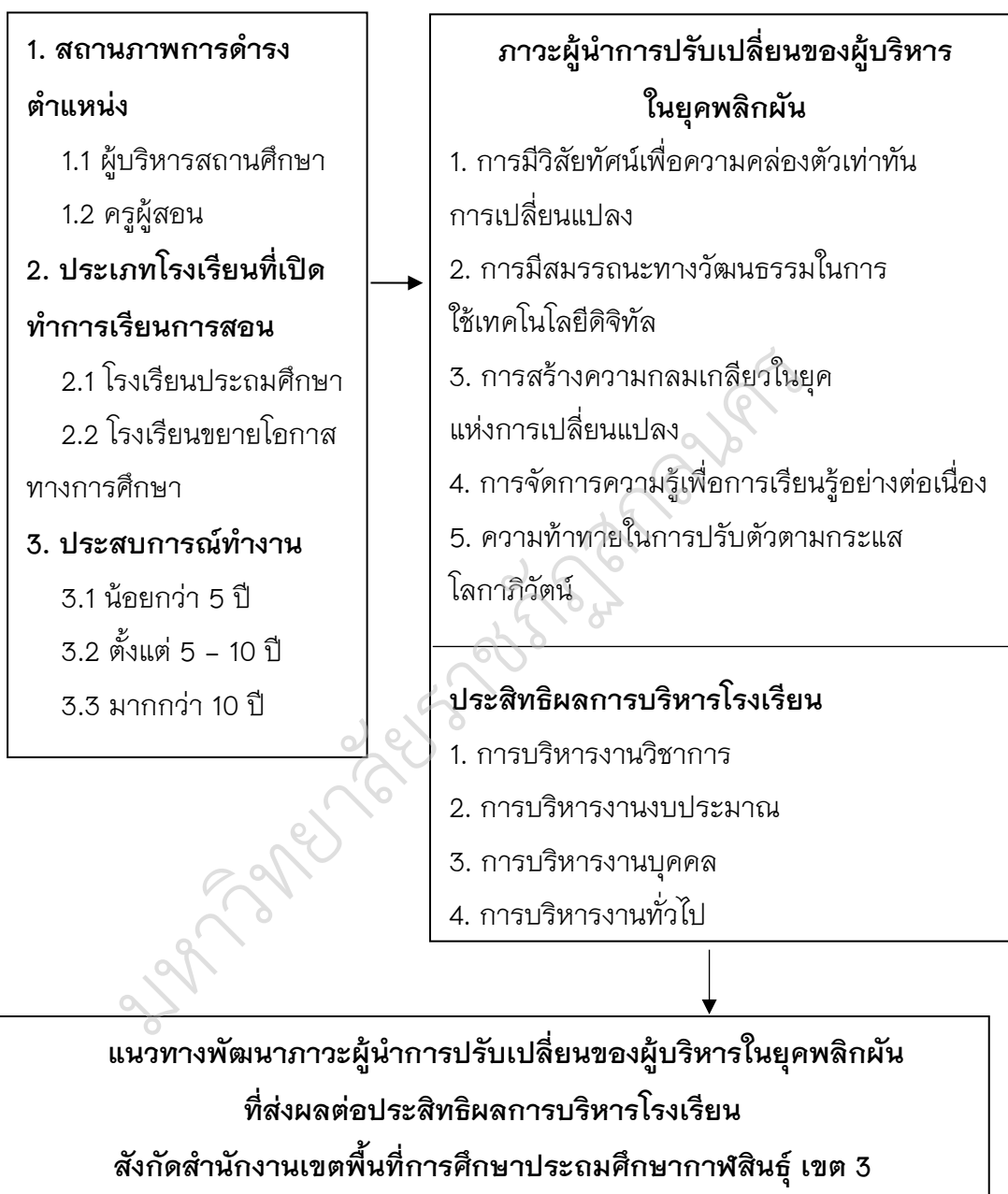
3.2.5 ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ศานตมล แสงพล และคณะ (2562, หน้า 229); นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563, หน้า 78); รัชณี พจนา (2563, หน้า 191); วรพัทธ คือนันต์กรณ์ และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2563, หน้า 70 – 71); ณัฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ (2565, หน้า 988); ภาณุพงศ์ อุณชาติ คณะ (2566, หน้า 499); รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และคณะ (2566, หน้า 988); เพ็ญผกา ปัญจนะ และคณะ (2567, หน้า 366); สุไฮดาร์ แวเตะ และชวลิต เกิดทิพย์ (2568, หน้า 6); Geyer (2005, pp. 1 – 6); Hogan, T. J. (2008, pp. 55 – 61); Cojocar (2009, pp. 1 – 7) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ยุคพลิกผัน หมายถึง ยุคที่เกิดความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว รุนแรง และต่อเนื่องในทุกด้านของสังคม ทั้งเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และการใช้ชีวิตประจำวัน การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากนวัตกรรมใหม่ที่เข้ามาแทนที่ระบบหรือรูปแบบเดิมอย่างสิ้นเชิง ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอดในโลกที่ไม่แน่นอน

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการชักจูงหรือโน้มน้าวใจผู้อื่นให้เกิดความร่วมมือและมุ่งมั่นปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม โดยอาศัยความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ตาม

3. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย โดยอาศัยการปรับตัวและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำลักษณะนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล รู้จักวางแผน และส่งเสริมให้ทีมงานสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา แยกแยะความท้าทาย และตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถในการมองภาพอนาคตอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความกล้าในการตัดสินใจ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3.2 การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง สมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการ

ผสมผสานความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป

3.3 การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในด้านอายุ วัฒนธรรม ประสบการณ์ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ มีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างความกลมเกลียวในองค์กรหรือชุมชน จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถประสานพลังของสมาชิก ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างเป้าหมายร่วม เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3.4 การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการบ่งชี้ สร้าง จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคลและองค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มทุนทางปัญญา และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

3.5 ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ หมายถึง การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายมิติ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงของโลกในลักษณะเครือข่ายเดียว ภายใต้บริบทดังกล่าว องค์กรและบุคคลต้องไม่เพียงแต่ตระหนักรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด ทัศนคติ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแนวทางการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของเรนชิสไลเคอร์ท จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษา ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและ ครูในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก และสามารถ ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการ แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน การสร้างความพึงพอใจให้กับครูและบุคลากร ตลอดจน การเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการ จัดการศึกษา

4.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระ หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล รวมถึง การเทียบโอนผลการเรียน การดำเนินงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างและ ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การจัดทำระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีศักยภาพทางวิชาการ การประสาน ความร่วมมือด้านวิชาการระหว่างสถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนา และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและการจัดการทรัพยากรการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ

4.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดทำ และ บริหารจัดการงบประมาณรายรับ – รายจ่าย การควบคุมดูแลการใช้จ่าย การดำเนินการ จัดหาพัสดุ การบริหารสินทรัพย์ การรายงานทางการเงิน การคำนวณต้นทุนผลผลิต และการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างถูกต้องตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้ง กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ครอบคลุมกิจกรรมการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม การเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน การดูแลรักษา วินัย และการบริหารการออกจากราชการ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสม กับงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมาย ขององค์กร

4.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการจัดระบบการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่นให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและคุณภาพที่กำหนดไว้ รวมถึงการบริหารงานธุรการที่มีความทันสมัย รวดเร็ว แม่นยำและมีประสิทธิภาพ การประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่การจัดการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การบริหารการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตลอดจนการส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการดำเนินงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของเรนซิสไลเคอร์ท จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานะหรือสถานภาพของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือดำรงตำแหน่งในองค์กร ซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะของตำแหน่งนั้น ๆ รวมถึงระดับของความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

6. ประเภทโรงเรียนที่ทำการเปิดสอน หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ภาคบังคับ แบ่งออก เป็น 2 ลักษณะ คือ

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอน
ชั้นอนุบาล – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6.2 โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอน
ชั้นอนุบาล – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

7. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ แบ่งเป็น

7.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี

7.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ ที่อยู่ภายในระยะเวลา 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

7.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาและทักษะที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหรือสาขาวิชาชีพ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

8. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน หมายถึง วิธีการที่ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มาหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และเพื่อเสนอเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ยุคพลิกผัน

1.1 ความหมายของยุคพลิกผัน

1.2 ความสำคัญของยุคพลิกผัน

2. ภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำ

2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

3. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคพลิกผัน

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

3.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

4.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

4.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคพลิกผัน

1. ความหมายของยุคพลิกผัน

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ดังนี้

พัชรารณ ดวงชื่น (2561, หน้า 256) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผัน เป็นสิ่งที่องค์กรต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและจากการที่โลกของเรามีการเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีไร้สาย โดยการเชื่อมต่อได้เขาไปถึงระดับบุคคลและจำนวนการเชื่อมต่อเขาใกล้จำนวนประชากรโลกเขาทุกขณะ อีกทั้งอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างรวดเร็วสามารถเชื่อมต่อผู้คนจำนวนมหาศาลในเวลาเดียวกันประกอบกับความสามารถในการส่งข้อมูลที่มีความเร็วสูงและยังไม่มีแนวโน้มที่จะถึงจุดอิ่มตัวเลยจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่าเทคโนโลยีไม่ได้ส่งผลเสียหากสามารถนำเทคโนโลยีเขามาใช้ให้เกิดประโยชน์และเมื่อเราหลีกเลี่ยงโลก Disruptive ไม่ได้ก็ต้องคิดหาวิธีอยู่ร่วมกันและนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาเพิ่มมูลค่าเพื่อสร้างให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของ ยุคพลิกผัน ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน หรือ Disruptive Change คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ศศิมา สุขสว่าง (2562, Online) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผัน ไว้ว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ในการรับมือกับกระแสโลกที่ผันผวนหรือ VUCA World นี้ ทุกคนต่างพุ่งเป้าไปที่การศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน จึงเป็นความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พลิกผันไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือได้ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

นรรัชต์ ฝั้นเชียร (2562, Online) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า โลกยุคพลิกผัน คือ ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ กระแสของการหลอมรวมสังคมขึ้นเป็นสังคมเดียว เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกันทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) คือ กระแสของการที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว และก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นบนโลกอย่างมากมาย และทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) คือ กระแสแห่งทุนนิยม การเติบโตของทุนนิยมแบบธุรกรรมการเงิน (Financialization) ที่ธุรกิจภาคการเงินมีบทบาทและสัดส่วนสูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดจากนวัตกรรมทางการเงินที่แปลงทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นเงินทุน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า โลกยุคพลิกผัน คือความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้ทุก ๆ ด้านต้องเปลี่ยนไป โดย VUCA เป็นการย่อมาจากความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่มีผลต่อสภาวะ โลกปัจจุบันที่มีความสับสนและผันผวน

กมลวรรณ จันทร (2564, หน้า 1006) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าก็จะส่งผลกระทบต่องาน และการดำเนินชีวิตของตัวเอง ปัจจุบันมีการพุ่งเป้าไปที่การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนจึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับตัวชี้วัด ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อ และการเข้าถึงสังคมในโลก Online ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล เพื่อส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของศตวรรษที่ 21 ช่วยอุดช่องโหว่จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในการเคลื่อนตัวของกระแส VUCA จากการปรับตัว รู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสาร มีภาวะผู้นำ

กล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น

อานาภาพ เลขะกุล (2564, หน้า 111) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า โลกยุคพลิกผัน คือ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตที่แตกต่างจากเดิมอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) จะต้องรับรู้ เปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่อยู่เสมอ

วชิรวัชร งามละม่อม (2565, หน้า 180) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผันหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นถึงจุดที่สร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ แพลตฟอร์ม หรือโมเดล และเกิดผลกระทบต่อมูลค่าของสินค้า บริการ หรือผลิตภัณฑ์เดิมที่มีในตลาด ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นจะเริ่มต้นจากความคิด ความเชื่อ และสร้างทัศนคติใหม่ ๆ อยากรู้ อยากเห็นตลอดเวลา มีความคิดที่เปิดกว้าง คอยมองหาจุดเริ่มต้นใหม่ ๆ ที่มีขนาดตลาดใญ่ยิ่งกว่า รออยู่ข้างหน้า เครื่องมือที่ช่วยจุดกำเนิดความคิดใหม่ ๆ และช่วยสานต่อความคิดนั้น ๆ ให้เกิดขึ้นแล้ว สามารถจับต้องได้และพร้อมที่จะนำไปพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ปรัชญาของดิสรัปชัน ยืนอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะทำวันพรุ่งนี้แตกต่างจากเมื่อวานนี้ ต้องการให้ดีขึ้นต้องการเอาชนะหรือยังคงชนะต่อไปอย่างมั่นคง ดิสรัปชันเป็นเรื่องของการแสวงหาความคิดเชิงกลยุทธ์และทำทุกวิถีทางเพื่อให้สามารถบรรลุขั้นใหม่หรือเพื่อสร้างแก่นสารใหม่ให้กับวิชั่นที่มีอยู่เดิม

ศยามน อินสะอาด (2565, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า การหยุดทำสิ่งเดิม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปัจจุบัน Disruption ได้นำมาใช้ในสังคมเทคโนโลยี (Disruption technology) อันมีผลกระทบต่อการศึกษาและบทบาทของครูในอนาคตด้วย

สุภาณี ผากงค์ (2568, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง ช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ส่งผลผลกระทบต่อในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และในด้านการศึกษามีความจำเป็นที่การศึกษา

จะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อปรับให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

กนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ (2558, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ว่ายุคพลิกผัน หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องทำความเข้าใจกับการปรับตัวในทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานะที่มีความเปราะบาง ความกังวล ความคลุมเครือ และความซับซ้อนในเรื่องของโครงสร้างในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่เข้ามาอย่างมากมายเพื่อพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์

Bennett & Lemoine (2014, pp. 311 – 317) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผัน ไว้ว่า แนวคิดของยุคพลิกผัน ยังเชื่อมโยงกับคำว่า VUCA ซึ่งหมายถึง Volatility (ความผันผวน) Uncertainty (ความไม่แน่นอน) Complexity (ความซับซ้อน) และ Ambiguity (ความคลุมเครือ) โดยคำนี้เริ่มถูกใช้ในแวดวงทหารและธุรกิจ และต่อมาได้ขยายไปสู่การอธิบายบริบทโลกในปัจจุบัน ที่ “ทุกอย่างไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว”

Giles (2018, Online) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผัน ไว้ว่า คือ ความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน (uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) เดิมเป็นคำที่กองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงครามที่แอฟริกา และอิรัก ที่สับสนและผันผวน แต่ตอนนี้ถูกนำมาใช้อธิบายโลกปัจจุบันที่มีแต่ความสับสน และผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Jamais Cascio (2020, p. 11) ได้ให้ความหมายโลกยุคพลิกผัน ไว้ว่า เป็นโลกที่พลิกผันเกิดความสับสนวุ่นวายระดับโลก หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย ภาวะที่ไม่กล้าตัดสินใจ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่สามารถใช้เหตุผลมาอธิบายได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก BANI โดยประกอบไปด้วย Brittle คือ โลกที่เปราะบาง Anxious คือ โลกที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวล Nonlinear คือ โลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรงและ Incomprehensible คือ โลกที่ซับซ้อน และเข้าใจยาก

Plook Teacher (2562, Online) ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผัน ไว้ว่า V (Volatility) คือ ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่สามารถคาดเดาได้ สามารถอุดรอยโหว่จากผลกระทบนี้ด้วย การรู้จักติดตามข่าวสาร การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้จักปรับตัว U (Uncertainty) คือ ความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ สามารถอุดรอยโหว่จากผลกระทบนี้ด้วยการใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ

C (Complexity) คือ ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบ สามารถอุดรอยโหว่จากผลกระทบนี้ด้วยการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการทำให้เกิดการทำงานที่ง่ายขึ้น A (Ambiguity) คือ ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลได้ชัดเจน ซึ่งเราสามารถอุดรอยโหว่จากผลกระทบนี้ด้วยการรู้จักสื่อสาร ฉลาดสื่อสาร และรู้จักที่จะทำงานแบบร่วมมือ

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของยุคพลิกผันข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง ยุคที่เกิดความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว รุนแรง และต่อเนื่องในทุกด้านของสังคม ทั้งเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และการใช้ชีวิตประจำวัน การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากนวัตกรรมใหม่ที่เข้ามาแทนที่ระบบหรือรูปแบบเดิมอย่างสิ้นเชิง ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอดในโลกที่ไม่แน่นอน ยุคนี้ยังเชื่อมโยงกับแนวคิด VUCA ซึ่งประกอบด้วย ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ กระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตของเทคโนโลยีและอิทธิพลของเงินทุนเป็นตัวเร่งให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเร็วขึ้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะใหม่เพื่อเตรียมคนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. ความสำคัญของยุคพลิกผัน

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของยุคพลิกผันไว้ดังนี้

สงบ อินทร์มณี (2562, หน้า 356) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาการ ให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญ การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียม

กันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564, หน้า 85) กล่าวว่าความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อรับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหาร การจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะที่ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากเดิมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้น นวัตกรรมการเรียนการสอนจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษา แห่งนวัตกรรม และทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษา ในยุคโลกพลิกผันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565, หน้า 216) กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน มีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบท ของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหาร สถานศึกษาอย่างมากโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานที่ส่งผลทำให้การบริหารจัดการ ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอนเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลง ตามไปด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมดิจิทัลเข้ามา เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ให้เกิดการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 38) กล่าวว่าการจัดการศึกษา ในยุคพลิกผันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุน ผู้เรียน ในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วย ตนเองจากประสบการณ์ และสิ่งที่เห็นเป็นจริงโดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิด การเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

Thompson (2017, p. 16) เน้นว่า “องค์กรยุคใหม่ต้องมีความคล่องตัวสูง (agility)” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โครงสร้าง และกระบวนการ ทำงานได้อย่างยืดหยุ่นและทันทั่วถึง สิ่งที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตอาจกลายเป็น อุปสรรคในอนาคต หากองค์กรยังยึดติดกับแนวทางเดิมโดยไม่กล้าเปลี่ยนแปลง

ความล้มเหลวจึงไม่ใช่ผลจากการไม่พยายาม แต่เป็นผลจากการไม่กล้าเปลี่ยนแนวคิดเรื่อง “Organizational Agility” จึงถูกหยิบยกมาใช้ในยุคนี้อย่างแพร่หลาย โดยองค์กรที่มีความคล่องตัวจะสามารถตอบสนองต่อโอกาสใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว พร้อมทั้งสามารถรับมือกับภัยคุกคามหรือวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค หรือเหตุการณ์ระดับโลก เช่น การแพร่ระบาดของ COVID - 19

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของยุคพลิกผันข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ยุคพลิกผันมีความสำคัญต่อองค์กรและการศึกษาในหลายด้าน องค์กรต้องมีความคล่องตัวสูงในการปรับกลยุทธ์และกระบวนการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภค องค์กรที่มีความคล่องตัวสามารถรับมือกับวิกฤตและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ ระบบการทำงานในองค์กรต้องเน้นความยืดหยุ่น เช่น การใช้ทีมงานขนาดเล็ก การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจใกล้ชิดกับข้อมูลจริง การศึกษาในยุคนี้ต้องส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต เช่น การคิดวิจารณ์ญาณ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน เพื่อเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความหมาย ความสำคัญ และตัวบ่งชี้ของยุคพลิกผัน

ความหมาย ความสำคัญ ของยุคพลิกผัน	ตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน
ยุคพลิกผันหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกด้านของสังคม เช่น เทคโนโลยี การศึกษา และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวให้เร็วขึ้นเพื่อความอยู่รอดในโลกที่ไม่แน่นอนและมีความผันผวน (VUCA)	1. ความเร็วของการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาแทนที่วิธีการเก่าที่ไม่สามารถตอบสนองได้ 2. ความคล่องตัว (Agility) ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรและบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 1 (ต่อ)

ความหมาย ความสำคัญ ของยุคพลิกผัน	ตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน
โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาแทนที่ระบบหรือรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ทั้งในระดับสังคม, เศรษฐกิจ, การศึกษา, และการใช้ชีวิตประจำวัน การปรับตัวในยุคพลิกผันเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอน	3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการศึกษา 4. การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว 5. การปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเชื่อมโยงโลกให้เป็นหนึ่งเดียวและการเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

สทาพร ปิ่นเจริญ (2554, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า การที่ปัจเจกบุคคลพยายามทำให้ผู้อื่นกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการให้พวกเขากระทำ แล้วนั่นคือ การที่ผู้นำได้ทำหน้าที่ของการเป็นผู้นำแล้ว ความเป็นผู้นำจึงควรอยู่ควบคู่กับการเป็นผู้บริหาร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารทุกระดับควรมีภาวะผู้นำนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ความเป็นผู้นำกับการบริหารไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เพราะผู้บริหารอาจได้รับแต่งตั้งเลือกตั้งมาอย่างเป็นทางการ แต่มีข้อคิดที่สำคัญอย่างหนึ่ง “ในสภาพปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบพรรคพวกและเส้นสาย มีหลายหน่วยงานที่ระบบคุณธรรมถูกแทรกแซง นักบริหาร (Administrator) จะมีลักษณะเป็นแค่หัวหน่วยงานเท่านั้น (Headship)” นักบริหารที่ดี จึงควรได้รับตำแหน่งมาจากกระบวนการของระบบคุณธรรมเมื่อเป็นเช่นนี้ได้ นักบริหารจะมีภาวะผู้นำควบคู่มาด้วยเกณฑ์การประเมินของระบบคุณธรรม

และหลักประชาธิปไตย นอกจากนี้ความเป็นผู้นำของคนเรานั้น จะแสดงออกในการชักนำผู้อื่น คุณสมบัติดังนี้ นอกจากจะเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาแล้วยังสามารถเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้อีกด้วย

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 277) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้เรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงาน ในการ จัดกิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การ มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและเป็นผู้ที่สามารถชี้นำสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

พิมพ์ลา อำนาจ (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย คือ มีความสามารถด้าน การสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติ รวมทั้งต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 21 – 22) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ อุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Cecil. (2005, Online) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กรให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานและรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลจูงใจต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบางอย่างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ

LE DUC QUANG (2016, p. 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จของอนาคตในองค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม ในการสร้างความสัมพันธ์กลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่รับทราบในทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

จากนิยามความหมายของคำว่าผู้นำ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคำว่าผู้นำ ได้ดังนี้ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรหรือกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานขององค์กร สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้อื่น เพื่อให้สามารถนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความ

สนใจของตนเองแล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ซึ่งคลี่คลายและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ชวนใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

กันตชาติ กุตนอก (2565, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศิลปะ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วรวรรณ อินทร์ชู และจิตติมา วรณศรี (2565, หน้า 300 – 311 อ้างถึงใน วิโรจน์สารรัตน์, 2557, หน้า 1 – 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำเนื่องจากเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้อื่น โดยเฉพาะการใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความพอใจและเต็มใจ ซึ่งภาวะผู้นำจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการกระทำของผู้นำมากกว่าลักษณะของบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ หลักคิดพัฒนาการกระบวนการทัศน์ เป็นการนำแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมมาบูรณาการให้เข้ากับศาสตร์องค์ความรู้ใหม่ที่ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้

อิทธิพลจึงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ
เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

ภูริรัตน์ สุกใส (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม
ซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้บรรลุผล
ตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ไอรดา นรสาร (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้
เป็นผู้นำในกลุ่ม เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้
มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน
หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย
และประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝน
ของแต่ละบุคคล

กนกกาญจน์ สุรรันนา (2566, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการ
ชักจูงหรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ดำเนินการตามนโยบาย และสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย
ที่กำหนด

อดุลย์ วรรณะปะกะ (2566, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มี
ประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะ
ต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการ
ใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตาม
ที่ต้องการ เป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

Northouse (2021, p. 6) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า หมายถึง
กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย
ร่วมกันโดยเกี่ยวข้องกับความสามารถในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ และใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ
เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร

จากนิยามความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของบุคคลในการใช้อิทธิพลในการชักจูงหรือนำผู้อื่นให้เกิดความร่วมมือและมุ่งมั่นปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม โดยอาศัยความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษา และการส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ตาม

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ส่องแสง อัยวรรณ (2559, หน้า 28) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญคือเป็นศูนย์กลางของกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทในการ จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม เป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ และนำพาองค์การในการปรับทิศทางการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์ (2559, หน้า 20) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งเป็นส่วนที่ดึงความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้และช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

กิตติศักดิ์ บุณรังศรี (2559, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกล และสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานอยู่สามอย่าง คือ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสาร และโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้น

ประสบความสำเร็จสูงเพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิด
การร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์การจึงประสบผลสำเร็จ

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ
ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญซึ่งเปรียบเหมือนพลังที่ผลักดันให้คนในองค์กรหรือผู้ตาม
ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

สุชาติ พันธก้อม (2563, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า
ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง
ศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา
ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี
ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือกำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรม
ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พิมพ์พิลา อำนาจ (2566, หน้า 26) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า
ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงาน
ในทุกสถานการณ์มาจากภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ
ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อน
ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาลอยตามได้ในทุกสถานการณ์

Daft (2005, p. 5) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็น
ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุ
จุดมุ่งหมายร่วมกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุป
ความสำคัญของภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะ
เป็นศูนย์กลางในการชี้นำและจูงใจบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดี
สามารถประสานความขัดแย้ง กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และผลักดันองค์กรให้ปรับตัวตาม
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยเสริมสร้างความสามัคคี สร้าง
ความเชื่อมั่น และสร้างบารมีให้แก่ผู้นำ ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและพร้อมร่วมมือ
กันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในท้ายที่สุด องค์กรที่มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถ
ประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างมั่นคง

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคพลิกผัน

1. ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

นักวิจัยและนักวิชาการการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ ดังนี้

ณัฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ (2565, หน้า 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมการนำของผู้นำที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ตามและองค์การทำความเข้าใจในสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ท้าทายและสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภาระงานในสถานการณ์ดังกล่าวให้สำเร็จได้ด้วยตัวเองหรือโดยหมู่คณะที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ความท้าทายว่าเป็นประเภทใด ได้แก่ ความท้าทายด้านเทคนิคเพียงอย่างเดียว หรือเป็นความท้าทายด้านเทคนิค และความท้าทายการปรับเปลี่ยนควบคู่กัน หรือเป็นความท้าทายเฉพาะการปรับเปลี่ยน

Heifetz, Grashow & Linsky (2009, p. 14, as cited in Northouse, 2016, p. 258; Mulder, 2017, p. 1; Richardson, 2017, p. 1; Michael, 2019; Cambridge Leadership Associate, 2021, อ้างถึงใน ณัฐภัทร อินทรปรีดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2565, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership) หมายถึง พฤติกรรมการนำของผู้นำที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ตามและองค์การทำความเข้าใจในสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ท้าทายและสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการภาระงานในสถานการณ์ดังกล่าวให้สำเร็จได้ด้วยตัวเองหรือโดยหมู่คณะที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ความท้าทายว่าเป็นประเภทใด ได้แก่ ความท้าทายด้านเทคนิคเพียงอย่างเดียว หรือเป็นความท้าทายด้านเทคนิคและความท้าทายการปรับเปลี่ยนควบคู่กัน หรือเป็นความท้าทายเฉพาะการปรับเปลี่ยน

พงษ์ศักดิ์ ผกามาตและคณะ (2565, หน้า 5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ภาวะผู้นำที่พัฒนารูปแบบมาจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการเพิ่มกลยุทธ์และการแสวงหาโอกาสในการปรับตัวในการสร้างสรรค์โอกาสใหม่ให้กับองค์กรเพื่อใช้ในการเผชิญกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

ประจักษ์จินต์ ไสภณพนิชกุล และคณะ (2566, บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำ

ที่เน้นการใช้กระบวนการร่วมกับความสามารถส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมพลังทีมงานให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล และมุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กรภายใต้เวลาและขอบเขตที่จำกัด

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร (2566, Online) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่เหมาะสมจะนำมาใช้กับปัญหาและความท้าทายที่มีความไม่ชัดเจน adaptive leader จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมงานให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองปัญหาได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม สามารถให้ความคิดเห็นทั้งในด้านสนับสนุนและโต้แย้งที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางออกของปัญหา มีข้อมูลที่ผ่านการศึกษารวบรวมมาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาใช้ประกอบข้อเสนอดีอย่างหนักแน่นน่าเชื่อถือ หรือหากจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติม ก็รู้แหล่งที่จะไปสืบค้นและสามารถทำให้สำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด

รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2566, หน้า 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรทีมงานให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Glover et al., (2002; กาญจนา ธานี, 2551) อ้างถึงใน ประจักษ์จินต์ โสภณพนิชกุล และคณะ, 2566, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (adaptive leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่แสดงถึงศักยภาพแนวใหม่ในการบริหารงานซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติหลัก ได้แก่ การมองรูปแบบการบริหารงานในมุมมองที่แตกต่างจากเดิม มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามทันสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ในเงื่อนไขของระยะเวลาและขอบเขตที่จำกัด ซึ่งจะต้องนำพาองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามในการมีมุมมองร่วมกันสู่จุดมุ่งหมายและอนาคต ผู้นำการปรับเปลี่ยนจะทำการตัดสินใจและดำเนินการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ตามรูปแบบของพฤติกรรมองค์กร ซึ่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและปัญหา

ท้าทายอยู่ตลอดเวลา ทำให้ไม่สามารถเน้นรูปแบบพฤติกรรมอย่างตายตัว แต่จะต้องมีการรับรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมตามสภาวะเวลาที่เปลี่ยนแปลง

Glover, et al. (2002; Hogan, 2008; Yukl, 2012 อ้างถึงใน สลิตา กุลสุวรรณ และคณะ, 2566, หน้า 689) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive leadership) ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้สมาชิกในองค์การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเป็นตัวผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่มีการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

Daly & Chrispeels (2008, p. 30) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำได้สร้างกระบวนการความร่วมมือที่จะแก้ปัญหา มีการกำหนดวิสัยทัศน์หลัก หรือกำหนดทิศทาง และแบ่งปันความรับผิดชอบเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกัน มากกว่าที่จะแก้ไขปัญหาค้นเดียว

Hogan, T. J. (2008, p. 55) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากอิทธิพลต่าง ๆ และสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลและองค์กรให้มีประสิทธิภาพไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เป็นระบบที่ผู้นำจัดสร้างกระบวนการ ความร่วมมือที่จะแก้ปัญหา และให้ผู้เกี่ยวข้องรับ และปฏิบัติตาม

Cojocar, B. (2009, p. 1) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ภาวะผู้นำ ที่มีความท้าทายมาก บางทีอาจเป็นบุคลิกลักษณะเกือบทั้งหมดของผู้นำที่ต้องมีลักษณะของวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีเป้าหมายทะเยอทะยานสู่การปรับเปลี่ยนที่ท้าทาย การคิดใหม่ การปรับการทำงานใหม่ ปรับเปลี่ยนปทัสถานการทำงานใหม่ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่อาศัยภาวะผู้นำทางเทคนิคเท่านั้น แต่ต้องใช้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนด้วย

Bradberry, T., & Greaves (2012, p. 34) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำที่สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุค ตามสมัย เพื่อให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน

เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย มีความก้าวหน้า และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากและรวดเร็วขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้ทันยุคที่เปลี่ยนไป อีกทั้งต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาด้านทักษะวิชาการให้ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เทคนิค วิธีการเรียน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

จากนิยามความหมายของคำว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคำว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) เป็นแนวทางการนำที่ช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย โดยอาศัยการปรับตัวและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำลักษณะนี้จะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักวางแผน และส่งเสริมให้ทีมงานสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา แยกแยะความท้าทาย และตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ ดังนี้

Glover et al. (2002, p. 18) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ว่า เป็นการจัดเตรียมรูปแบบของภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับยุคที่ทุกคนมีทางเลือก จากความแตกต่างทำให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบกับคู่แข่ง ภายใต้เวลาที่จำกัดผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยการแสวงหาความรู้ มองหากลยุทธ์การพัฒนายอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง มีการติดต่อสื่อสาร ถ่ายโอนเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเฝ้าติดตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจ และสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน โดยแนวคิดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะเน้นที่ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามในบริบทของสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของผู้นำและองค์การ ตามธรรมชาติของผู้นำในการมองไปข้างหน้าไม่ว่าในเวลาปัจจุบันหรือในอนาคตก็ตาม ผู้นำจะทำการตัดสินใจและดำเนินการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในพฤติกรรมขององค์การ

ซึ่งไม่ได้กำหนดองค์การให้อยู่ภายใต้เวลาปัจจุบันอย่างเดียว รูปแบบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะไม่นับพฤติกรรมหรือกำหนดรูปแบบพฤติกรรมอย่างตายตัว แต่จะเกิดขึ้นตามการรับรู้ พฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

Yuki (2002, p. 6) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ว่า องค์การจะประสบความสำเร็จได้หากมีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ มีการบริการที่ลูกค้าต้องการ ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ในการสร้างสมดุลที่เหมาะสมสำหรับ tradeoffs แข่งขันกับคู่แข่ง และความต้องการของลูกค้า มีการปรับยุทธศาสตร์ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทั่วทุกระดับ มีจริยธรรมในการชี้แนะทางสำหรับองค์การ สร้างความเข้าใจและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขของการอยู่รอด ความมั่นคงและความมั่งคั่งขององค์การ

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคำว่าความสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนได้ดังนี้ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) มีความสำคัญต่อองค์การในยุคที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องสามารถปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสร้างความยืดหยุ่นในองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้บรรลุเป้าหมาย นักวิชาการเห็นว่าผู้นำที่ดีต้องค้นหาความรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ผู้นำที่ปรับตัวได้ดีจะช่วยให้องค์การรับมือกับความท้าทาย และใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดสุดท้าย ผู้นำที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกลยุทธ์จะนำพาองค์การไปสู่ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองในระยะยาว

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ดังนี้

ศานตมล แสงพล และคณะ (2562, หน้า 229) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

3. ด้านการทำงานเป็นทีม

4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

นพรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563, หน้า 78) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม
2. การสร้างความกลมเกลียว
3. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม
4. การจัดการความรู้

รัชณี พจนา (2563, หน้า 191) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีทักษะการจัดการ (Managing skill: MAN)
2. มีวิสัยทัศน์ (Visionary: VIS)
3. ให้อิสระในการปฏิบัติ (A freedom to act)
4. มีความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Challenge)

วรพัทธ์ ดิอนันต์กรณ์ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2563, หน้า 71) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรม
2. การสร้างความกลมเกลียว
3. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม
4. การจัดการความรู้

ณัฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ (2565, หน้า 988) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ความเข้าใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน
3. ความชัดเจนในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน
4. ความคล่องแคล่วว่องไวในการจัดการกับความคลุมเครือ

ภาณุพงศ์ อุณาชาติ คณะ (2566, หน้า 499) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม

2. การสร้างความกลมเกลียว

3. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม

4. การจัดการความรู้

รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และคณะ (2566, หน้า 988) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมองภาพองค์รวม

2. กำหนดประเด็นความท้าทายการปรับเปลี่ยน

3. สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจการทำงานแบบท้าทาย

การปรับเปลี่ยน

4. การรักษาวินัย ความใส่ใจมุ่งผลสัมฤทธิ์

5. การมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ

6. การรับฟังความเห็นจากผู้ปฏิบัติ

เพ็ญผกา ปัญจนะ และคณะ (2567, หน้า 366) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนอย่างสมดุลตามกระบวนการแบบองค์รวม

2. การกำหนดประเด็นท้าทายสู่การปรับเปลี่ยนอย่างมีกลยุทธ์

3. การสร้างแรงบันดาลใจและปรับตัวต่อวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบใหม่

4. การสร้างความสัมพันธ์เชิงปรับตัว

5. การสร้างบรรยากาศองค์กรและค่านิยมร่วมสู่การเป็นองค์กร

นวัตกรรม

6. การปรับตัวและความฉลาดทางอารมณ์

7. คุณลักษณะทางความคิดที่เป็นระบบ ยืดหยุ่น และสร้างสรรค์

สุไธดาร์ แวตะและชวลิต เกิดทิพย์ (2568, หน้า 6) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการความรู้

2. สมรรถนะทางวัฒนธรรม

3. ความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน

4. ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ

5. ความสามารถในการคาดการณ์อนาคต

Geyer (2005, pp. 1 – 5) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ

การปรับเปลี่ยนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การระบุความท้าทายของการปรับเปลี่ยน
2. รักษาระดับความกดดันภายในช่วงของการดำเนินการปรับเปลี่ยน
3. มุ่งเน้นความสนใจไปที่ประเด็นปัญหาและการลดความเครียด
4. การสนับสนุนการทำงานของบุคคล
5. การป้องกันภาวะผู้นำโดยไม่ใช้อำนาจ

Hogan, T. J. (2008, pp. 55 – 61) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

การปรับเปลี่ยนไว้ 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency)
2. การจัดการความรู้ (Managing Knowledge)
3. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม (Holistic Vision)
4. การสร้างความกลมเกลียว (Creating Synergy)

Cojocar (2009, pp. 1 – 7) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

การปรับเปลี่ยนไว้ 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน (Clear mission and vision)
2. การมีวัฒนธรรมของความเสมอภาค (Culture of equity)
3. การมีความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

(Capacity for leaning community)

4. สมรรถนะในการสร้างความร่วมมือและกระจายภาวะผู้นำ

(Collaborative and distributed leadership)

5. สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

(Fostering change and renewal)

6. มุ่งสร้างความเจริญให้ทีมงาน (Enhancing staff growth)

7. การสร้างเครือข่าย (Building bridges and network)

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของนักวิจัย

และนักวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยน	นักวิชาการศึกษา												องค์ประกอบที่ศึกษา		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		ความถี่	ร้อยละ
1. วิสัยทัศน์แบบองค์รวม / วิสัยทัศน์ / การมองภาพองค์รวม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	9	75	✓
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓						✓						2	16.67	
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓						✓			✓		✓	4	33.33	
4. การทำงานเป็นทีม	✓			✓								✓	3	25	
5. สมรรถนะทางวัฒนธรรม / วัฒนธรรมองค์กร / วัฒนธรรม ความเสมอภาค	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓	8	66.67	✓
6. ความยืดหยุ่น / การปรับตัว / มีอิสระ			✓		✓			✓	✓				4	33.33	
7. การสร้างความกลมเกลียว	✓	✓		✓		✓					✓	✓	6	50	✓
8. การมีทักษะการจัดการ / การมอบหมายงาน			✓				✓					✓	3	25	
9. การจัดการความรู้		✓		✓		✓		✓			✓	✓	6	50	✓
10. ความสามารถฟื้นคืนกลับ / คล่องแคล่ว					✓	✓		✓	✓				4	33.33	

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยน	นักวิชาการศึกษา												รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
11. ความท้าทายการปรับเปลี่ยน			✓				✓	✓	✓	✓		✓	6	50	✓
12. การรักษาความกดดัน / ลดความเครียด / ไม่ใช่อำนาจ										✓			1	8.33	
13. การสร้างแรงบันดาลใจ / สร้างแรงจูงใจ / บรรยาการ							✓	✓					2	16.67	
14. การสร้างเครือข่าย / สร้างสัมพันธ / สร้างชุมชน / การสื่อสาร							✓	✓				✓	3	25	
15. เข้าใจสถานการณ์					✓					✓			2	16.67	
16. การคิดเชิงระบบ					✓			✓					2	16.67	
17. การคาดการณ์อนาคต									✓				1	8.33	
18. กระจายภาวะผู้นำ												✓	1	8.33	
19. เข้าใจสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน					✓								1	8.33	
20. การวิจัย							✓						1	8.33	
รวม	5	4	4	6	6	5	8	9	5	4	4	10	70		

จากตาราง 2 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนไว้อย่าง หลากหลาย แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม คิดเป็นร้อยละ 75.00
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 66.67
3. การสร้างความกลมเกลียว คิดเป็นร้อยละ 50.00
4. การจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ 50.00
5. ความท้าทายการปรับเปลี่ยน คิดเป็นร้อยละ 50.00

จากการสังเคราะห์แนวความคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม 2) ด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรม 3) การสร้างความกลมเกลียว 4) ด้านการจัดการความรู้ 5) ด้านความท้าทายการ เปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย ของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมไว้ ดังนี้

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, หน้า 53)

กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม หมายถึง การคาดการณ์ภาพในอนาคตขององค์กร ที่มีทิศทางที่ชัดเจน รอบด้าน มีมุมมองที่หลากหลาย เพื่อสามารถตัดสินใจเลือกทาง ที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุด และวางแผนการใช้ทางเลือกนั้นอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับบุคลากรให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการช่วยกันขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565, หน้า 41 – 55) กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์แบบองค์รวม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตระหนักและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

นำไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร พร้อมวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ค้นหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เพื่อแก้ปัญหขององค์กรให้มีผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและมองแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและถูกต้องเป็นรูปธรรม รวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ร่วมงาน

ณัฐภัทร อินทรปรีดา และคณะ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (holistic vision) หมายถึง การมองภาพรวมขององค์กรอย่างครบถ้วน ครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถวางทิศทางและกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโต

ภาณุพงศ์ อุณชาติ และคณะ (2566, หน้า 499) กล่าวว่า วิสัยทัศน์แบบองค์รวม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือกระบวนการ การเอาใจใส่กับผลกระทบและการพัฒนาผู้อื่น

ชยานันท์ ลาภม (2568, หน้า 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์แบบองค์รวม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยมีการปรับโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เกิดความคาดหวังกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สามารถคิดค้นหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีการนำแนวคิดเชิงระบบไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Nanus (1992, pp. 7 – 10) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม คือ ความสามารถในการสร้างทิศทางที่ชัดเจนและครอบคลุม โดยการมองเห็นอนาคตในทุกมิติ และเชื่อมโยงให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจตรงกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Fairholm (1994, pp. 102 – 109) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมคือการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์กร โดยผู้นำต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในระบบ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายร่วมขององค์กร

Covey (2004, p. 1) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม คือ การที่ผู้นำหรือองค์กรสามารถเห็นภาพรวมที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกปัจจัย ทั้งบุคลากร กระบวนการ และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจที่สอดคล้องและสร้างความสำเร็จร่วมกัน

Senge (2006, p. 68) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม คือ การที่ผู้นำหรือองค์กรมีมุมมองในลักษณะระบบ (systems thinking) โดยตระหนักถึงความเชื่อมโยงและผลกระทบระหว่างกระบวนการ บุคคล และสภาพแวดล้อมรอบข้าง เพื่อสร้างการเรียนรู้และพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

Tamanaha (2008, pp. 375 – 411) กล่าวว่า การให้ทัศนะถึงภาวะผู้นำในปัจจุบันว่า องค์ประกอบหรือลักษณะที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์จะบ่งบอกถึงองค์ความรู้ จุดหมายปลายทาง และกระบวนการทำงานขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (holistic vision) จึงต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม ดังนี้ 1) มีความคิดที่ทันสมัย (modernization) เป็นความคิดที่มาจากกาการเรียนรู้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร 2) คาดการณ์อนาคตได้ (foresight) เป็นทักษะที่สำคัญในการวางแผนรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงหรือให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด และ 3) มีความมั่นใจในตนเอง (self – confident) เป็นการแสดงถึงความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้

Hogan (2008, pp. 110 – 129) กล่าวว่า ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการคิดนอกกรอบไม่เพียงพอที่จะดำรงอยู่ ผู้นำจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องคิดในการเปลี่ยนแปลงกรอบ คิดถึงช่องว่างภายในกรอบ และรูปแบบที่จะตอบสนองต่อการจัดการกับกรอบ ซึ่งสรุปว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม (holistic vision) เป็นองค์ประกอบหลักอันดับที่ 4 ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนตามโมเดลที่คิดขึ้น ซึ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมควรมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) คำนึงถึงภาพอนาคตทั้งหมดที่เป็นไปได้ (consider all viable futures) และคาดการณ์อนาคตได้แม่นยำ (foresight) และ 2) ความสามารถในการคิดขัดแย้ง (think beyond the obvious)

Croft, Harrison, and Robinson (2008, pp. 109 – 125) กล่าวว่า ความสามารถของผู้นำในยุคปัจจุบันว่า ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีทักษะการคิดแบบองค์รวมที่มองรอบด้านและมองอนาคต ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม จะมองผลกระทบผลประโยชน์ และเป้าหมายที่เป็นไปได้ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับ องค์การด้วยการนำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยสรุปผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบ องค์รวม (holistic vision) ควร มีพฤติกรรมดังนี้ 1) คิดเชิงรุก (proactive) และ 2) ส่งเสริม ศักยภาพทุกคนให้สูงขึ้น (enhancement for all)

Kotter (2012, p. 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม หมายถึง การมีความสามารถในการมองเห็นโครงสร้างและระบบทั้งหมดที่สัมพันธ์กัน เข้าใจปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร และใช้ความเข้าใจดังกล่าว กำหนดทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและราบรื่น

จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ตามแนวคิด ของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายได้ว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่ช่วยให้สามารถรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงและท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม จะมองเห็นภาพรวมจากหลายมุมมอง พร้อมคาดการณ์อนาคตและวางแผนรับมือกับ สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ผู้นำเหล่านี้มีความสามารถในการคิดอย่างรอบคอบและตัดสินใจ ได้อย่างแม่นยำ รวมถึงการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการทำงาน ร่วมกันไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การคิดนอกกรอบและมองหาช่องทางใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานและองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการ มีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมไว้ ดังนี้

นนทยา รอดเทศ (2565, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของการสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ไว้ว่า มีความสำคัญต่อผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้น เป็นการชี้ทิศทางเพื่อให้มีเป้าหมายในการ ทำงานเกิดความรักความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มที่

เสียสละมุ่งมั่นมีการเสริมสร้างอำนาจ มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้บรรลุความสำเร็จสู่เป้าหมายในความก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์กร

Nanus (1992, pp. 7 – 10) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมมีความสำคัญต่อผู้นำ เนื่องจากช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติขององค์กร ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจร่วมกัน มีแรงบันดาลใจ และทำงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Fairholm (1994, pp. 102 – 109) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม คือ ช่วยให้ผู้ผู้นำสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรและเชื่อมโยงทุกส่วนเข้าด้วยกันอย่างมีระบบ ทำให้การบริหารงานมีความสมดุล ลดความขัดแย้ง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะผู้ผู้นำสามารถเข้าใจและจัดการทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างครอบคลุม

Covey (2004, p. 1) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมมีความสำคัญเพราะช่วยให้ผู้ผู้นำสามารถสร้างความชัดเจนในภารกิจ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร โดยการมองเห็นภาพรวมและบริหารจัดการองค์ประกอบทุกส่วนอย่างสอดคล้อง ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและความร่วมมือ ส่งผลต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร

Senge (2006, pp. 68 – 69) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม คือ การช่วยให้ผู้ผู้นำหรือองค์กรสามารถใช้แนวคิดเชิงระบบ (systems thinking) มองเห็นความสัมพันธ์และผลกระทบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้การตัดสินใจและการพัฒนามีความรอบคอบและต่อเนื่อง นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

Wheatley (2006, pp. 37 – 38) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์แบบองค์รวมคือการทำให้ผู้ผู้นำสามารถเข้าใจธรรมชาติของความซับซ้อน และสามารถนำพาองค์กรได้อย่างยืดหยุ่น สร้างการเชื่อมโยงในระดับบุคคลและองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนความร่วมมือ การเรียนรู้ และการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ

Kotter (2012, p. 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมมีความสำคัญเพราะทำให้ผู้ผู้นำสามารถเชื่อมโยงทุกการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางใหญ่ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร กระบวนการและผลลัพธ์ ทำให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสาร และส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่นในองค์กรร่วมกัน

Boberg & Bourgeois (2016, p. 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ไว้ว่า สามารถทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กรและสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

จากความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม ตามแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญได้ว่า การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมมีความสำคัญต่อผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และการบริหารจัดการที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติขององค์กร ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเข้าใจร่วมกัน และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และสร้างความสมดุลในการบริหาร ผู้นำสามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมองเห็นอนาคตและวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม วิสัยทัศน์แบบองค์รวมยังสนับสนุนการคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน นำไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรในระยะยาว

2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม

2.1 ความหมายของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการที่ผู้นำมีสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, หน้า 38) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของภาษา ศาสนา และขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีต่าง ๆ เป็นสิ่งดีงามที่ทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติ

ภาณุพงศ์ อุณชาติ และคณะ (2566, หน้า 499) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรม หมายถึง การมีวัฒนธรรมของความเสมอภาค นวัตกรรมและการปรับตัว ความตระหนักในตน การจัดการกับตนเอง ความตระหนักต่อสังคมและการให้คุณค่าของความแตกต่าง

Glover et al. (2002, pp. 22 – 40) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย กลุ่มของทักษะและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม มีความรู้ว่าจะสังเกตอย่างไร จะวิเคราะห์อย่างไร จะวัดอย่างไร และจะเปลี่ยนแปลงมันอย่างไร

ซึ่งอาจเริ่มต้นด้วยการรู้จักวัฒนธรรมเหล่านั้น ยอมรับวัฒนธรรมเหล่านั้น สังเกตความแตกต่างของวัฒนธรรมเหล่านั้น ผู้นำที่มีสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (culture competency) ควรมี 4 ทักษะที่แสดงถึงความสามารถทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) รู้คุณค่าของความหลากหลาย 2) ความตระหนักในวัฒนธรรมแห่งตน 3) เข้าใจในพลวัตรการปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม 4) การสร้างสรรค์ความรู้ทางวัฒนธรรมและ 5) การปรับใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน และ 3) สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

Lustig & Koester (2010, p. 43) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ ความหลากหลายของวัฒนธรรม มีความเข้าใจในค่านิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิตของผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพข้ามวัฒนธรรม โดยไม่เกิดความขัดแย้ง

William (2011, p. 8) กล่าวว่า สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (cultural competency) หมายถึง ความรู้เรื่องสิ่งที่ส่งผ่านและปรับตัวจากอดีตสู่ยุคปัจจุบัน โดยสมรรถนะทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลและองค์การจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทและภูมิหลังขององค์การ โดยผู้ที่มีสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความตระหนักในวัฒนธรรม (cultural awareness) 2) มีความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) 3) มีความเข้าใจในวัฒนธรรม (cultural understanding) 4) มีความไวในวัฒนธรรม (cultural sensitivity) 5) มีความสามารถปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม (cultural interaction) และ 6) มีทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill)

Joshi (2014, p. 40) กล่าวว่า ผู้มีสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (culture competency) หมายถึง เป็นผู้ที่มีการใฝ่เรียนรู้และยอมรับความแตกต่าง ยอมรับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น การเรียนรู้ทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้ด้วยการเปิดใจกว้าง รับฟัง และให้โอกาสผู้อื่น ซึ่งผู้ที่มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมควรมีลักษณะดังนี้ 1) ให้ความสำคัญในความแตกต่างวัฒนธรรม 2) ความตระหนักตน 3) ความตระหนักใส่ใจผู้อื่น และ 4) มีความไวในวัฒนธรรม (cultural sensitivity)

Wang, V. C. X., & Nguyen, Q. T. (2020, p. 32) กล่าวว่า สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (cultural competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนัก รู้ เข้าใจ และให้คุณค่าต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตลอดจนสามารถปรับพฤติกรรม

และวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลหรือกลุ่ม ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยอาศัยทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การเรียนรู้ จากประสบการณ์ และการเคารพในความแตกต่างอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ สมรรถนะทาง วัฒนธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในบริบท ที่หลากหลาย และเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการ ในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Atalla & Elseesy (2023, p. 10) กล่าวว่า สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (cultural competency) หมายถึง องค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม คือ การ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมและคุณค่าต่างจากตน การเห็นคุณค่าทาง วัฒนธรรม ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการ ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางวัฒนธรรมให้สอดคล้อง กลมกลืนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมของตามแนวคิด ของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายได้ว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Competency) เป็นความสามารถที่ผู้นำและบุคลากร ในองค์กรต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่างได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงการ ตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การยอมรับและเคารพความแตกต่าง การเข้าใจแรงจูงใจของบุคคลที่มีวัฒนธรรมต่างกัน การพัฒนาทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ข้ามวัฒนธรรม การปรับตัวและปรับใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในบริบทที่หลากหลายทางวัฒนธรรม การมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคมและองค์กร เพื่อให้สามารถ ตอบสนองเป้าหมายและความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญ ของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

นาร์ตันวดี ชินอัครวัฒน์และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, หน้า 40) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมมีความสำคัญในพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึง

การยอมรับและเห็นว่าภาษา ศาสนา และขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีเป็นสิ่งที่มีความหมาย
ประโยชน์ ดึงดูด น่ายกย่องและควรปฏิบัติ มีความเคารพในภาษา ศาสนาและ
ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีของบุคคลอื่น

Hammer, Bennett, Wiseman (2003, p. 432) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมมีความสำคัญในการส่งเสริมการปรับตัวของบุคคลในสังคมพหุวัฒนธรรมช่วยให้สามารถเข้าใจและรับมือกับความแตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจกันระหว่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bennett (2004, p. 68) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมมีความสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม รวมถึงการส่งเสริมการปฏิบัติที่มีความเหมาะสมในทุกสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น

Deardorff (2006, p. 253) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความร่วมมือในระดับนานาชาติ เพราะช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัว เข้าถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งของวัฒนธรรมที่แตกต่างและสามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดจากความไม่เข้าใจในความแตกต่างเหล่านั้นได้

Spitzberg & Changnon (2009, p. 23) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรม คือ การเป็นทักษะหลักที่ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรสามารถสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความขัดแย้งทางวัฒนธรรมและสนับสนุนให้การทำงานร่วมกันในสังคมโลกเป็นไปได้อย่างราบรื่น

Fantini (2009, pp. 456 – 476) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอันดีในสังคม ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันอย่างยั่งยืน

Cheng & Wang (2013, pp. 487 – 490) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพและเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมของบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง ช่วยให้สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จากความสำคัญของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญได้ว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเคารพ ยอมรับ และเห็นคุณค่า ความแตกต่างทางภาษา ศาสนา และประเพณี ช่วยส่งเสริมการปรับตัวในสังคมพหุวัฒนธรรม ลดความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งระหว่างกัน อีกทั้งสนับสนุนการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในระดับนานาชาติ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้นำและบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่ และส่งเสริมให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืนในสังคมโลก

3. การสร้างความกลมเกลียว

ผู้นำต้องมีความกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคลากร และมีการปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการประนีประนอมเพื่อลดการต่อต้านในสถานการณ์ที่ขัดแย้งกัน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานสามารถเผชิญปัญหา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเป็นไปในทางที่สร้างความสามัคคีกลมเกลียวกัน

3.1 ความหมายของการสร้างความกลมเกลียว (creating synergy)

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างความกลมเกลียว ไว้ดังนี้

สุวิทย์ มังคละศิริ (2561, หน้า 181 – 199) กล่าวว่า ความกลมเกลียว หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในหมู่คณะ ซึ่งเกิดจากการสื่อสารที่ดี การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การเคารพซึ่งกันและกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน ของ Glover, Jones, & Friedman

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์และ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, หน้า 42) กล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียว (creating synergy) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีปรองดองกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกันการกล้าที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี อีกทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างให้การทำงานเกิดเป็นทีม และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขในทุกฝ่ายงานขององค์กร

ภาณุพงศ์ อุณชาติ และคณะ (2566, หน้า 499) กล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียว (creating synergy) หมายถึง ความเมตตากรุณา ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์สุจริต การเปิดใจกว้างการนำเคารพ การมีคุณธรรม

สมรรถนะในการสร้างความร่วมมือและกระจายภาวะผู้นำ มุ่งสร้างความเจริญให้ทีมงาน ทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และการตัดสินใจที่เป็นธรรม

จากความหมายของการสร้างความกลมเกลียว ตามแนวคิดของ นักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมาย การสร้างความกลมเกลียว หมายถึง การที่ผู้นำสามารถรวมพลังจากความหลากหลายของบุคคลให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข โดยผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดี รับฟังความคิดเห็น และสามารถประนีประนอมในสถานการณ์ที่ขัดแย้งได้ ต้องคิดนอกกรอบ หาทางเลือกที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ และสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และให้ทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างความสามัคคี และบรรลุเป้าหมายร่วมกันในองค์กร

3.2 ความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียว (creating synergy)

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียว ไว้ดังนี้

พนม เกตุมาน (2558) ได้กล่าวว่า ความกลมเกลียวในองค์กร หรือกลุ่มมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือและสร้างพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดความกลมเกลียว จะทำให้เกิดปัญหา การสื่อสาร การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมได้

จารุณี นามมะ (2561, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียวส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทำให้บุคคลมีพลังใจในการทำงาน และช่วยลดปัญหาความเครียดและความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กรโดยรวม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2562, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความกลมเกลียวมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของทีม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้สมาชิกมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จของเป้าหมายร่วม

Friedman (2002, p. 203) กล่าวว่า การที่ผู้นำการปรับเปลี่ยน จะสร้างความกลมเกลียวจากความหลากหลายไว้ว่า ผู้นำจะหลีกเลี่ยงคำว่า “หรือ” พยายามใช้ “เรา” “และ” ไม่มีวิธีการใดดีที่สุด ในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ ผู้นำ

จะพยายามหาทางเลือกที่หลากหลาย และชนะ – ชนะได้ประโยชน์ทุกฝ่าย เมื่อสมาชิกมีความหลากหลาย ผู้นำจะแสดงบทบาทในการหลอมรวมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด จริยธรรม ศาสนา ภูมิหลัง อาชีพ การที่จะมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนได้นั้น ผู้นำต้องมีความสามารถในการรวมพลังสร้างความกลมเกลียว โดยเริ่มจาก

1) การคิดนอกกรอบ (avoiding the staying within the box) 2) มีความสามารถในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา (decision making) และ 3) มีความประนีประนอม (compromising)

Elizondo, Feske, Edgull, & Walsh (2003, pp. 503 – 513) ได้รวมพลังสร้างความกลมเกลียวกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันหาวิธีการทำให้โรงเรียนและเด็ก ๆ ปลอดภัยจากปัญหาต่าง ๆ ที่คุกคาม ทั้งความรุนแรงในเด็ก ปัญหาจิตใจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจากการดำเนินงานเป็นระยะเวลา 2 ปี สามารถช่วยเหลือเด็กและโรงเรียนให้ปลอดภัยจากปัญหาต่าง ๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองของนักเรียน ซึ่งในการสร้างความกลมเกลียว (creating synergy) นั้นสิ่งที่สำคัญคือ 1) การสร้างความร่วมมือ (collaboration) และ 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ (human relationship)

Suzette (2005, p. 30) ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียน หลักการและทฤษฎีกล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียวในโรงเรียนนั้น (creating synergy) ผู้บริหารต้องรวมพลังทีมงานที่มีอายุหลากหลายให้มีความเข้าใจในจุดหมายร่วมกัน เพื่อร่วมมือกันให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังนั้นควรมีกิจกรรมที่เป็นการรวมพลังสร้างความกลมเกลียว ดังนี้ 1) สร้างความร่วมมือโดยให้ทุกคนเป็นส่วนร่วมที่สำคัญ (bind colleagues together or set them apart) และ 2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (establishing good relationships)

Hogan (2008, p. 55) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการสร้างความกลมเกลียว ซึ่งผู้นำการปรับเปลี่ยนที่มีการสร้างความกลมเกลียวจะต้องไม่นิยมอำนาจเผด็จการ หลีกเลี่ยง “หรือ” ต้องมีפשרวรรคของการใช้ “และ” ผู้นำการปรับเปลี่ยนต้องมีความคิดเชิงบวกต่อปัญหา โดยหาทางแก้ปัญหาเพื่อให้ได้รับประโยชน์ต่อทุกฝ่าย (win – win solution) ซึ่งต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์และแก้ปัญหาสถานการณ์นั้น ๆ ได้ (comprehension of a situation)

จากความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียว ตามแนวคิดของ นักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียว คือ ความกลมเกลียวในองค์กรมีความสำคัญในการลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ และเสริมสร้างพลังในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสุข ความไว้วางใจ และแรงจูงใจของสมาชิกในทีม การมีความกลมเกลียวช่วยให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำ ที่สามารถสร้างความกลมเกลียวได้จะใช้แนวทางยืดหยุ่น มุ่งหาทางออกแบบ win – win และให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ ในทุกระดับจะนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งในภาคการศึกษาและหน่วยงาน อื่น ๆ

4. การจัดการความรู้

4.1 ความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การรวบรวม การจัดเก็บ การแบ่งปัน และการใช้ประโยชน์จากความรู้ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยการจัดการ ความรู้เป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาดได้ดีขึ้น นักวิจัยและนักวิชาการศึกษา หลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

อาภามาส นิโครธา (2561, หน้า 5) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) จะประสบความสำเร็จได้ องค์กรต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกลยุทธ์การจัดการความรู้ในการนำโรงเรียนให้ เจริญก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ มีความยั่งยืน สร้างวิสัยทัศน์ค่านิยม และสร้างพันธะผูกพันต่อ การปฏิบัติงานในโรงเรียน แสวงหาความคิดและความสามารถของครู นักเรียน จัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผูกอบรม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จูงใจบุคลากรให้พัฒนา ผลงานของตนเองให้ดีขึ้น มีความจริงใจ เข้าใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สุชาติ สุรงค์กุล (2563, หน้า 18) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัด กระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด โดยสิ่งที่คล้ายกันและเป็นหัวใจสำคัญ คือ การทำงานโดยใช้ความรู้ การรวบรวมจัดทำเป็นคลังความรู้และเผยแพร่ / กระจายความรู้เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด

กิตติมา ใจปริ่ม และคณะ (2564, หน้า 51) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่มีในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนา ให้เป็นระบบ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรนำความรู้ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จิรารัตน์ ณ น่าน (2566, หน้า 765) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการ มีการใช้หลักการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมด้านจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจกรรม กำหนดวิสัยทัศน์ของการบริหารความรู้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จและให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ภาณุพงศ์ อุณชาติ และคณะ (2566, หน้า 500) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การมีความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การมีสมรรถนะ การแบ่งปันข่าวสาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Davenport and Prusak (2000, pp. 1 – 7) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการระบุ ค้นหา เก็บรวบรวม และนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าร่วมกันในองค์กร

Henrie, Mogan & Hedgepeth, Oliver (2003, p. 1) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง ระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินความรู้ขององค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ที่มองเห็นได้ชัดแจ้งและความรู้ที่เห็นได้ไม่ชัดแจ้ง ระบบการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจำแนก ตรวจสอบจัดเก็บความรู้ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว กรองความรู้ และการเข้าถึงความรู้ให้กับผู้ใช้

Debowski, S. (2006, อ้างถึงใน กันยปริณ ทองสามสี เพ็ญพัทธ์ ทองแท้ และอิสระ ทองสามสี, 2016, หน้า 83) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การนำเอาความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในภายในองค์กรมารวบรวมให้เป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

Smith, E. (2007, p. 174) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตัวบุคคลและองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยวิธีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรและ นำความรู้ที่ได้รับมาทำการรวบรวม แล้ววิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดหมวดหมู่และเก็บอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานเพื่อก่อให้เกิด การพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Hogan (2008, pp. 55 – 61) กล่าวว่า การจัดการความรู้ (managing knowledge) ผู้นำต้องมีความตระหนักว่าองค์กรทำอะไรและไม่ทำอะไรใน ขณะนั้น ต้องรับรู้และเข้าใจในสถานะแวดล้อมที่เป็นอยู่ว่าองค์กรมีความรู้ที่ปรากฏชัดเจน ไตบ้าง มีความรู้ที่ฝังลึกในเรื่องใดบ้าง องค์กรต้องการความรู้ในเรื่องใดบ้างเป็นภาวะ ที่ผู้นำต้องมีตระหนักในเรื่องสำคัญดังนี้ 1) การค้นหาความรู้ 2) การเก็บสะสมความรู้ และ 3) การกระจายความรู้

Simmonds (2011, p. 32) กล่าวว่า การศึกษาถึงบทบาทในการ รับรู้ถึงการจัดการความรู้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกล่าวถึง การจัดการ ความรู้ว่า เป็นกิจกรรมพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากมาย ปัญหาการจัดการความรู้ไม่ได้อยู่ที่ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศแต่อยู่ที่ความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่ไม่ค่อยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เป็นประโยชน์ในการจัดการความรู้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงระบบที่เป็น แกนหลักของ การจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 1) การสร้างองค์ความรู้ (knowledge generation) 2) การยึดถือปฏิบัติ (capturing) และ 3) การเก็บรักษาความรู้ (storing)

Macro (2011, p. 74) กล่าวว่า การจัดการความรู้ว่าเกือบศตวรรษ ที่ผ่านมามีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการจัดการความรู้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประมวล ความรู้ ประสบการณ์ และการสร้างสรรค์เพื่อให้บุคคลมีผลงานที่ดีเลิศ การจัดการ เอกสารความรู้ การจัดการเนื้อหา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในอดีตในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และการลดการสูญเสีย ปัจจุบันการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายทางกลยุทธ์ขององค์การ การจัดการความรู้ไม่ใช่เทคโนโลยี แต่เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ และได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ว่าประกอบด้วย 1) การรวบรวมความรู้ (collecting) 2) การประมวลความรู้ (codifying) 3) การสร้างองค์ความรู้ (creation) และ 4) การเผยแพร่ความรู้ (disseminating)

Kang (2011, pp. 1 – 8) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการนำการจัดการความรู้สู่ภาคปฏิบัติในประเทศเกาหลี โดยได้ศึกษาถึงข้อมูล สารสนเทศ ความรู้ การจัดการความรู้ในองค์การ ระบบการจัดการความรู้ และการจัดการความรู้ขององค์กรภาครัฐ กล่าวว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ได้แก่ 1) การสร้างสรรค์ความรู้ (creating) 2) การเก็บรักษาความรู้ (storing) 3) การถ่ายโอนความรู้ (transferring) 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ (applying) 5) การกระจายความรู้ (distributing) 6) การสร้างสรรค์กระบวนการใหม่ (re – creating processes)

จากความหมายของการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของนักวิจัย และนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายได้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการที่ผู้นำและองค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างและใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การใช้ความรู้ในการพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การรับรู้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการกระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดการความรู้ยังรวมถึงการค้นหาความรู้ การเก็บรักษาและการกระจายความรู้ การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ รวมถึงการใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

4.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้

นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

สุชาติ หวังดี (2560, หน้า 11) กล่าวว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กรกลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคล

หรือองค์กร การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูล (Data) เป็นสารสนเทศ (Information) แล้วแปรสารสนเทศให้เป็นความรู้ (Knowledge) และนำความรู้ไปใช้เพื่อปฏิบัติการ (Action) โดยไม่หยุดอยู่แค่ระดับความรู้แต่จะยกระดับไปถึงปัญญา (Wisdom) คุณค่า ความดี ความงาม

Wright, K. (2007, pp. 355 – 369) กล่าวว่า การจัดการความรู้ส่วนบุคคล (Personal Knowledge Management – PKM) มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักวิจัย เนื่องจากช่วยในการจัดระเบียบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ PKM ช่วยให้นักวิจัยสามารถรวบรวม จัดเก็บ และเรียกใช้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการวิจัยได้อย่างเป็นระบบ ทำให้กระบวนการวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การจัดการความรู้ที่ดีช่วยในการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น ซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันและนวัตกรรมในชุมชน

Razmerita, L., Kirchner, K., & Sudzina, F. (2009, p. 126) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้ PKM ยังช่วยให้นักวิจัยสามารถติดตามและจัดการความก้าวหน้าของงานวิจัยของตนเอง รวมถึงการบันทึกและสะท้อนความคิด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในระยะยาว ดังนั้น การจัดการความรู้ส่วนบุคคลจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน

จากความสำคัญของการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญได้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นกระบวนการที่แปรข้อมูลเป็นสารสนเทศ และพัฒนาไปสู่ความรู้และปัญญา เพื่อเพิ่มคุณค่าแก่บุคคลและองค์กร โดยไม่หยุดเพียงการเรียนรู้แต่เชื่อมโยงไปถึงคุณธรรมและความดี การจัดการความรู้ส่วนบุคคล (PKM) มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้นักวิจัยจัดระเบียบข้อมูล ใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนางานวิจัยอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ PKM ยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรมในชุมชนวิชาการ ช่วยติดตามความก้าวหน้า สะท้อนความคิด และพัฒนาทักษะวิชาชีพในระยะยาว

5. ความท้าทายการปรับเปลี่ยน

5.1 ความหมายของความท้าทายการปรับเปลี่ยน นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความท้าทายการปรับเปลี่ยนไว้ ดังนี้

ศานตมล แสงพล และคณะ (2562, หน้า 231) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน หมายถึง สิ่งที้นำหรือองค์กรต้องเผชิญในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องมีความสามารถในการปรับตัว เชิงรุกและนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนาได้ในอนาคต

นครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (2565, Online) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน หมายถึง ปัญหาที่ยากต่อการนิยาม ไม่สามารถแก้ไขด้วยผู้เชี่ยวชาญ ใช้ระยะเวลานานกว่าจะสัมฤทธิ์ผล เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม ต้องอาศัยความร่วมมือกันในหลายภาคส่วน ต้องมีผู้นำที่ดีในการจัดการ

รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และคณะ (2566, หน้า 988) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน หมายถึง ผู้นำการปรับเปลี่ยน ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์และวินิจฉัยความท้าทายให้ถูกต้องว่าเป็นประเด็นความท้าทายเชิงเทคนิคหรือประเด็นความท้าทายเชิงเทคนิคและการปรับเปลี่ยนที่เกี่ยวข้องกัน ไม่สามารถแยกจากกันได้หรือประเด็นความท้าทายการปรับเปลี่ยนโดยเฉพาะซึ่งมีความซับซ้อนไม่ชัดเจน ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ท้าทายในการปรับเปลี่ยนต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการปรับเปลี่ยนความท้าทาย แต่ถ้าเป็นความท้าทายทางด้านเทคนิคต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค

Northouse (2016, pp. 261 – 263) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน หมายถึง ประเด็นท้าทายต่อผู้นำการปรับเปลี่ยน โดยความท้าทายเป็นประเด็นปัญหาที่ไม่มีความชัดเจน ไม่สามารถถูกจัดการได้โดยอำนาจหน้าที่ของผู้นำ แต่จะต้องใช้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการจัดการกับความท้าทายดังกล่าว

Heifetz and Laurie (1997, อ้างใน Wang & Nguyen, 2020) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน หมายถึง ความท้าทายการปรับเปลี่ยนแตกต่างจากปัญหาทางเทคนิค เพราะไม่สามารถอาศัยวิธีแก้ไขที่ชัดเจนจากผู้เชี่ยวชาญหรือคำตอบสำเร็จรูป แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ และการยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ตาม เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อสถานการณ์นั้น

จากความหมายของความท้าทายการปรับเปลี่ยน ตามแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายได้ว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน หมายถึง ปัญหาหรือสถานการณ์ที่องค์กรหรือผู้นำต้องเผชิญในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ด้วย

วิธีการเดิมหรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้เกี่ยวข้อง โดยเน้นความร่วมมือในทุกภาคส่วน เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและพัฒนาได้

5.2 ความสำคัญของความท้าทายการปรับเปลี่ยน นักวิจัยและนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความท้าทายการปรับเปลี่ยนไว้ ดังนี้

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2561, หน้า 245) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยนเป็นความท้าทายที่เกิดจากโลกที่เชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อสร้างนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพของบริการ

Northouse (2016, pp. 261 – 263) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยนผู้นำการปรับเปลี่ยน ต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์และวินิจฉัยความท้าทายให้ถูกต้องว่าเป็นประเด็นความท้าทายเชิงเทคนิค หรือประเด็นความท้าทายเชิงเทคนิคและการปรับเปลี่ยนที่เกี่ยวข้องกันไม่สามารถแยกจากกันได้ หรือประเด็นความท้าทายการปรับเปลี่ยนโดยเฉพาะซึ่งมีความซับซ้อนไม่ชัดเจน ถ้าเป็นสถานการณ์ที่ท้าทายในการปรับเปลี่ยนต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในการปรับเปลี่ยนความท้าทาย แต่ถ้าเป็นความท้าทายทางด้านเทคนิคต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค ทั้งนี้ในการระบุความท้าทายการปรับเปลี่ยนมีแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) ช่องว่างระหว่างค่านิยมกับพฤติกรรม (Gap between espoused values and behavior) หมายถึง การที่องค์กรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมองค์การที่ได้ประกาศไว้ 2) ข้อตกลงร่วมการทำงานที่มีประเด็นความขัดแย้งกัน (Competing commitment) คือ กรณีที่องค์กรกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันของบุคลากรอย่างหลากหลาย แต่มีความขัดแย้งกันในระหว่างข้อตกลงการทำงาน 3) การพูดในสิ่งที่ห้ามพูด (Speak the unspeakable) หมายถึง กรณีความคิดความเชื่อที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ต้องระมัดระวัง เพราะเป็นความเสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานได้ 4) การเลี่ยงงาน (Work avoidance) คือ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานหลีกเลี่ยงงานที่มีความท้าทาย ชอบทำงานแบบเดิมที่คุ้นชิน

Wang & Nguyen (2020, p. 33) กล่าวว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่ลุ่มลึก โดยผู้นำต้องสามารถสร้างพื้นที่สำหรับการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ความสามารถในการเผชิญและจัดการกับความท้าทาย

ประเภทนี้จึงเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของความท้าทายการปรับเปลี่ยน ตามแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญได้ว่า ความท้าทายการปรับเปลี่ยนมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในโลกที่เชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน องค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และยกระดับคุณภาพบริการ ผู้นำต้องสามารถวินิจฉัยประเภทของความท้าทายได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นทางเทคนิคหรือเชิงปรับเปลี่ยนโดยตรง ความซับซ้อนของสถานการณ์ต้องอาศัยภาวะผู้นำในการจัดการ และยังต้องเข้าใจปัจจัยเชิงพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น ค่านิยมที่ไม่สอดคล้องข้อตกลงที่ขัดแย้ง และการหลีกเลี่ยงงานที่ท้าทาย

3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

จากการสังเคราะห์แนวความคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวม 2) การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม 3) การสร้างความกลมเกลียว 4) การจัดการความรู้ และ 5) ความท้าทายการปรับเปลี่ยน และการสังเคราะห์ความหมายสำคัญของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุคพลิกผัน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) ความคล่องตัว ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรและบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการศึกษา 3) มีความเร็วของการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาแทนที่วิธีการเก่าที่ไม่สามารถตอบสนองได้ 4) การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและ 5) การปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเชื่อมโยงโลกให้เป็นหนึ่งเดียวและการเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 กำหนดชื่อของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ได้จากการจัด
กลุ่มและสังเคราะห์

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยน	ตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน	ชื่อองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน
1. การมีวิสัยทัศน์ แบบองค์รวม	1. ความคล่องตัว ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรและบุคคลเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	การมีวิสัยทัศน์เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง
2. การมีสมรรถนะ ทางวัฒนธรรม	2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการศึกษา	การมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การสร้างความ กลมเกลียว	3. ความเร็วของการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาแทนที่วิธีการเก่าที่ไม่สามารถตอบสนองได้	การสร้างความกลม เกลียวในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลง
4. การจัดการความรู้	4. การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว	การจัดการความรู้เพื่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ความท้าทาย การปรับเปลี่ยน	5. การปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเชื่อมโยงโลกให้เป็นหนึ่งเดียวและการเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว	ความท้าทายในการ ปรับตัวตามกระแส โลกาภิวัตน์

จากตาราง 3 การจัดกลุ่มและสังเคราะห์ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2) การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ได้มีผู้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ปาณีสัม ชุมภูยาละ (2563, หน้า 64) กล่าวว่า การสร้างและการมีวิสัยทัศน์ยุคดิจิทัล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำสามารถถ่ายทอดหรือเชื่อมโยงวิสัยทัศน์นั้น ๆ แก่ครูโดยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ครูนำไปดำเนินการปรับปรุงการเรียนการสอน และปฏิบัติงานตามโครงการกิจกรรมยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน จนนำพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 64) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ยุคชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จในยุคชีวิตวิถีใหม่ ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร กล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง ปรับวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในยุคชีวิตวิถีใหม่

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

คิดไปถึงอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นความสำเร็จของงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและยุควิถีใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและยุควิถีใหม่ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและยุควิถีใหม่ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถในการมองภาพอนาคตอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความกล้าในการตัดสินใจ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

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

อัษฎา ศรีล้นมี (2566, หน้า 50) กล่าวว่า ความสำเร็จของการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นในเป้าหมาย เพื่อการร่วมแรงร่วมใจกัน ย่อมทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความเจริญก้าวหน้าเป็นเลิศในทุกด้านได้อย่างแท้จริง

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

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและยุควิถีใหม่ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา คือ การสร้างเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับยึดมั่นและมุ่งมั่นดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีพลัง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยส่งเสริมการประสานพลังความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วิสัยทัศน์ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังป้องกันการดำเนินกิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน

2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.1 ความหมายการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จันทร์จิรา เหลลราช (2563, หน้า 236) กล่าวว่า วัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยน พื้นฐานการแข่งขันขององค์กร และเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคงมากขึ้น การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เปิดกว้างของเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเป็นแนวทางของการดำเนินงาน การมีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลได้แพร่หลายไปในองค์กรหลายแห่ง

อภิรักษ์ จันตะนีและประพันธ์ แสงทองดี (2565, หน้า 55) กล่าวว่า วัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี จากการเรียนรู้และใช้เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย และความเคยชิน โดยใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกหรือบุคลากรในวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

Westerman (2011, p. 236) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีการ ส่งเสริมการรับความเสี่ยง และการวางรากฐานสำหรับนวัตกรรมดิจิทัล เน้นให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีความทะเยอทะยานในการปรับปรุงความเป็นดิจิทัล จะส่งผลดีต่อความสำเร็จด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอย่างแน่นอน

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมดิจิทัล

2.2 ความสำคัญของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

สุรเกียรติ์ ธาตาวัดนาวิทย์ (2560, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ สมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นทักษะสำคัญในการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งบุคลากรต้องติดต่อสื่อสารกับผู้คนที่มีความหลากหลายทางภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม การมีสมรรถนะนี้ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งต้องให้บริการกับลูกค้าหลากหลายชาติพันธุ์ บุคลากรจึงควรมีทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรที่มีบริบทพหุวัฒนธรรม

อนันท์ จันตะนีและประพันธ์ แสงทองดี (2565, หน้า 57) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ วัฒนธรรมองค์กร ในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษา พฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร

ลือชุตา เทพยากุล (2565, หน้า 199) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ สมรรถนะทางวัฒนธรรมเป็นทักษะสำคัญในการบริหารงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีสมรรถนะนี้จะสามารถเข้าใจและเคารพความแตกต่างของผู้เรียนและบุคลากร ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะนี้ยังช่วยพัฒนาองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และเป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในศตวรรษที่ 21

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีถือเป็นทักษะสำคัญในยุคดิจิทัลที่บุคคลต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมจึงเป็นกรอบสำคัญที่กำกับพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของมนุษย์ในองค์กร การมีสมรรถนะด้านนี้ช่วยลดความคลาดเคลื่อนทางวัฒนธรรม เพิ่มความเข้าใจ และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ในระบบ Online ตลอดจนส่งเสริมภาวะผู้นำและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในสังคมพหุวัฒนธรรม

3. การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายของการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้มีผู้ให้ความหมายของการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

ทิพวรรณ พุฒากรณ์ (2562, หน้า 97) กล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียว หมายถึง กระบวนการรวมพลังของบุคคลในสังคมให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาความสงบสุข ความมั่นคง และความร่วมมือระหว่างกัน ท่ามกลางบริบทที่มีความเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว เช่น ความแตกต่างระหว่างรุ่น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ การรับวัฒนธรรมต่างชาติ

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562, หน้า 190) กล่าวว่า การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการประสานความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรหรือสังคมที่มีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์ วัฒนธรรม และทัศนคติ ให้สามารถทำงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร สร้างพลังร่วม และลดความขัดแย้งภายใน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมอย่างมั่นคง

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การสร้างความ

กลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ในด้านอายุ วัฒนธรรม ประสบการณ์ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ มีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างความกลมเกลียวในองค์กรหรือชุมชน จำเป็นต้องอาศัย ภาวะผู้นำที่สามารถประสานพลังของสมาชิก ลดความขัดแย้งและเสริมสร้างเป้าหมายร่วม เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3.2 ความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

ทิพวรรณ พุฒากรณ์ (2562, หน้า 101) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างความกลมเกลียวเป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม ไม่ว่าจะเป็นในระดับครอบครัว ชุมชน องค์กร หรือระดับประเทศ การมีความกลมเกลียวทำให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนา ลดความขัดแย้ง และสามารถเผชิญกับปัญหาหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ ความกลมเกลียวยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ซึ่งนำไปสู่ การเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การเคารพความแตกต่าง และการทำงานร่วมกัน อย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความกลมเกลียวจึงเป็นเสมือนเสาหลักที่คอยพยุงความมั่นคงและความผาสุกของประเทศ การส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับความหลากหลาย และร่วมมือกันพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ ย่อมเป็นหนทางที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข และช่วยให้ประเทศสามารถก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

นวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562, หน้า 192) กล่าวว่าไว้ว่า การสร้างความกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำ ที่สามารถสร้างความกลมเกลียวได้จะมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ให้สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความกลมเกลียว

ยังช่วยให้การทำงานแบบมีส่วนร่วมเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ลดความรู้สึกแบ่งแยก ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ความกลมเกลียวจึงมิใช่เพียงแค่คุณค่าทางจริยธรรม แต่คือยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและสังคมให้สามารถยืนหยัดและเติบโตท่ามกลางความไม่แน่นอน และยังเป็นพลังร่วมที่หล่อหลอมความมั่นคงภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อร่วมกันมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การสร้างความกลมเกลียวถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังร่วมของคนในสังคมหรือองค์กร เพื่อให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยความกลมเกลียวช่วยลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศของความร่วมมือ ความเข้าใจ และการยอมรับความหลากหลาย ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะและวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ความกลมเกลียวจึงไม่เพียงเป็นคุณค่าทางจริยธรรมแต่ยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่หล่อหลอมความมั่นคงภายในองค์กรและสังคมให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างมีทิศทางร่วมกัน

4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.1 ความหมายของการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ได้มีผู้ให้ความหมายของการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไว้ดังนี้

ชุตินา เพชรรัตน์และสุริยะ เจียมประธานรากร (2558, หน้า 149) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) กระบวนการรวบรวม คัดเลือก จัดระบบ จัดเก็บ ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล (ความรู้ซ่อนเร้น – Tacit Knowledge) และความรู้ที่สามารถบันทึกและถ่ายทอดได้ (ความรู้ชัดแจ้ง – Explicit Knowledge) โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และนำไปใช้ในการพัฒนางานและตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

สายสุตา เตียเจริญ และคณะ (2561, หน้า 1315) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิด

การพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยกระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถแปรเปลี่ยนเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คณาทิพย์ ศรีวะรมย์. (2562, หน้า 44) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้จากข้อมูลและประสบการณ์ของบุคลากร ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เพื่อให้สามารถนำไปใช้พัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้ตลอดเวลา

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการบ่งชี้ สร้าง จัดเก็บ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคลและองค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มทุนทางปัญญา และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

4.2 ความสำคัญของการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไว้ดังนี้

คณาทิพย์ ศรีวะรมย์. (2562, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการความรู้จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยสะท้อนถึงศักยภาพภายในขององค์กร ทั้งในด้านบุคลากร ข้อมูล และองค์ความรู้ที่สั่งสมไว้ในระบบงานและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นมิใช่เพียงการสะสมความรู้ แต่เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึง

และใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรในภาพรวมอย่างยั่งยืน การเรียนรู้ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้จะช่วยสร้างความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งในองค์กร ทั้งนี้ยังช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่จากการประยุกต์ใช้ความรู้เดิมควบคู่กับประสบการณ์จริง

สายสุตา เตียเจริญ และคณะ (2561, หน้า 1316) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – based Economy) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรของภาคราชการซึ่งมักประสบปัญหาในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยลดช่องว่างระหว่างประสบการณ์ของบุคลากรที่สั่งสมมายาวนานกับบุคลากรใหม่ ทำให้องค์ความรู้ไม่สูญหายเมื่อบุคลากรเกษียณหรือพ้นจากตำแหน่ง อีกทั้งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และส่งเสริมให้องค์กรมีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพภายในองค์กรให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม โดยเป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้จากบุคลากรทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ไม่ให้สูญหาย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและสร้างนวัตกรรมใหม่จากประสบการณ์จริง รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนางานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

5.1 ความหมายของความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

ได้มีผู้ให้ความหมายของความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ไว้ดังนี้

พระครูปลัดสุริยะ ชวนปญโญ & ประวิทย์ ธงชัย (2566, หน้า 297) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ หมายถึง การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกทั้งใบเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเดียว การปรับตัวในบริบทนี้จึงไม่ใช่แค่การรับรู้การเปลี่ยนแปลง แต่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิถีชีวิต การจัดการทรัพยากร และการพัฒนาความรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

ณัฐกานต์ บุญยืนและคณะ (2568, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำเร็จที่หลากหลายทางวัฒนธรรมในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ หมายถึง กระบวนการที่สังคมและวัฒนธรรมต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลกในด้านต่าง ๆ เช่น สื่อดิจิทัล เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และการถ่ายเทวัฒนธรรมระหว่างประเทศ ที่อาจก่อให้เกิดการหลอมรวมวัฒนธรรม (Cultural Hybridization) หรือทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นสูญเสียอัตลักษณ์ของตนเอง หากไม่มีการปรับตัวอย่างเหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ หมายถึง การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงของโลกในลักษณะเครือข่ายเดียว ภายใต้บริบทดังกล่าว องค์กรและบุคคลต้องไม่เพียงแต่ตระหนักรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงเท่านั้นแต่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิถีคิด ทักษะคิด รูปแบบการดำเนินชีวิต และแนวทางการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ไว้ดังนี้

อนงค์ ปาสาณะตั้งและวิมลพร สุวรรณแสนทวี (2565, หน้า 20) กล่าวว่า ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาได้รับ

การยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่รอดและเติบโตท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับตัว ด้วยการเสริมสร้างความพร้อมด้านสื่อเทคโนโลยี หลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การปรับตัวเชิงระบบนี้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถรับมือกับวิกฤตและเปลี่ยนความท้าทายให้เป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา โอคอนเนอร์และคณะ (2568, หน้า 91) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการเนื่องจากโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาในยุคนี้ต้องเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิต ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติ หลักสูตรการศึกษาต้องปรับให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ ครูต้องมีสมรรถนะในการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย สถานศึกษาต้องเป็นพื้นที่เปิดรับนวัตกรรมและความหลากหลาย และมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองโลกอย่างมีคุณภาพ

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเชิงระบบเพื่อรองรับบริบทใหม่ที่ซับซ้อน ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสภาวะที่ไม่แน่นอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงต้องเสริมสร้างความพร้อมด้านสื่อ เทคโนโลยี หลักสูตร และวิธีการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน และพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 4 ความหมาย ความสำคัญ นิยามและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายของ องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญของ องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อ ความคล่องตัวเท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	พฤติกรรมและ ความสามารถในการ มองภาพอนาคตอย่างมี เป้าหมาย ชัดเจน และสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี ผู้บริหาร สามารถถ่ายทอดและ เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรเข้าใจและ นำไปสู่การปฏิบัติจริง	การมีวิสัยทัศน์ในการ บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างเป้าหมายร่วม ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับยึดมั่นและมุ่งมั่น ดำเนินงานไปในทิศทาง เดียวกันอย่างมีพลัง การ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วย ส่งเสริมการประสานพลัง ความสามัคคี และการ มีส่วนร่วมของบุคลากร	ความสามารถของผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ บริบทการเปลี่ยนแปลง และ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อม ปรับตัวและนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กร	1) มองภาพอนาคตของ องค์กรได้ชัดเจน 2) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรเข้าใจได้ 3) ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่าง เหมาะสม 4) ส่งเสริมแนวคิด และนวัตกรรมใหม่

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	โดยส่งเสริมการยอมรับแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความกล้าในการตัดสินใจ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือบริหารจัดการและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการ	ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วิสัยทัศน์ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังป้องกันการดำเนิน		5) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ 6) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระสร้างสรรค์ 7) สร้างเป้าหมายร่วมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายของ องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญของ องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	ทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นความสำเร็จ ขององค์กร และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง	กิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ องค์กรอย่างยั่งยืน		
2. การมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	ความสามารถในการ ผสมผสานความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์	การมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีถือเป็นทักษะ สำคัญในยุคดิจิทัล ที่ บุคคลต้องใช้เทคโนโลยี เพื่อสื่อสารและทำงาน	ความสามารถของผู้บริหาร ในการผสมผสานทักษะ เทคโนโลยี และความเข้าใจ ด้านวัฒนธรรม เพื่อสื่อสาร	1) ใช้เทคโนโลยีได้อย่าง ปลอดภัยและเหมาะสม 2) เคารพและเข้าใจความ หลากหลายทางวัฒนธรรม 3) สื่อสารในระบบดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป	ร่วมกับผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมจึงเป็นกรอบสำคัญที่กำกับพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของมนุษย์ในองค์กร การมีสมรรถนะด้านนี้ช่วยลดความคลาดเคลื่อนทางวัฒนธรรม	และทำงานร่วมกับผู้อื่นในโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4) ปรับตัวต่อวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง 5) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 6) ลดช่องว่างทางวัฒนธรรมในการสื่อสาร Online 7) ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลให้กับบุคลากร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายของ องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญของ องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
		เพิ่มความเข้าใจ และสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ ในระบบ Online ตลอดจน ส่งเสริมภาวะผู้นำและ การปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีในสังคม พหุวัฒนธรรม		

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
3. การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	กระบวนการส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในด้านอายุ วัฒนธรรม ประสพการณ์ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ	การสร้างความกลมเกลียวถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังร่วมของคนในสังคมหรือองค์กร เพื่อให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยความกลมเกลียวช่วยลดความขัดแย้ง สร้างบรรยากาศของความร่วมมือ	ความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และการยอมรับความหลากหลายของบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นคงและพลังร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว	1) สร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจและเคารพ 2) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร 3) ลดความขัดแย้งภายในองค์กร 4) ส่งเสริมจิตสำนึกสาธารณะ 5) ประสานพลังจากกลุ่มที่มีความหลากหลาย 6) ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	มีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างความกลมเกลียวในองค์กรหรือชุมชน จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถประสานพลังของสมาชิก ลดความขัดแย้ง	ความเข้าใจ และการยอมรับความหลากหลาย ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะและวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ความกลมเกลียวจึงไม่เพียงเป็นคุณค่าทางจริยธรรม		7) สื่อสารด้วยความเห็นอกเห็นใจในภาวะวิกฤต

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	และเสริมสร้างเป้าหมายร่วม เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว	แต่ยังเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่หล่อหลอมความมั่นคงภายในองค์กร และสังคมให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างมีทิศทางร่วมกัน		
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	กระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการบ่งชี้ สร้าง จัดเก็บ แลกเปลี่ยน	การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพภายในองค์กร	ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน	1) รวบรวมและจัดระเบียบองค์ความรู้ในองค์กร 2) จัดการความรู้ทั้งแบบชัดแจ้งและฝังลึก

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	และประยุกต์ใช้ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคลและองค์กร กระบวนการนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ได้อย่างมี	ให้สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเทคโนโลยีและสังคม โดยเป็นกระบวนการที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้จากบุคลากรทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ไม่ให้อยู่สูญหาย	เรียนรู้ และพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยเน้นความรู้ทั้งชัดแจ้งและฝังลึก	3) ส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างบุคลากร 4) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้รวม 5) เชื่อมโยงความรู้จากทุกเจเนอเรชัน 6) ใช้องค์ความรู้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา 7) สร้างนวัตกรรมจากการแลกเปลี่ยนความรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	ประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ การเพิ่มทุนทางปัญญา และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและสร้างนวัตกรรมใหม่จากประสบการณ์จริง รวมถึงสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนางานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ		

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์	การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและวัฒนธรรม อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงของโลกในลักษณะเครือข่ายเดี่ยว ภายใต้บริบทดังกล่าวองค์กรและบุคคลต้องไม่	ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเชิงระบบเพื่อรองรับบริบทใหม่ที่ซับซ้อน ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในสภาวะ	ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจและจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่เกิดจากโลกาภิวัตน์ โดยสามารถปรับแนวคิดพฤติกรรม และนโยบายให้เท่าทันสถานการณ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน	1) วิเคราะห์บริบทโลกาภิวัตน์ได้อย่างชัดเจน 2) ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการบริหารให้ยืดหยุ่น 3) เสริมสร้างความพร้อมขององค์กรในยุคดิจิทัล 4) ปรับหลักสูตร / กิจกรรมให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ 5) ใช้โอกาสจากวิกฤตเพื่อพัฒนาองค์กร

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความหมายขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	นิยามขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
	เพียงแต่ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด ทักษะคติ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแนวทางการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ	ที่ไม่แน่นอน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงต้องเสริมสร้างความพร้อมด้านสื่อ เทคโนโลยี หลักสูตร และวิธีการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส สร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน และพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ		6) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา 7) วางยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงระดับโลก

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

สุนิรัตน์ เขี่ยมประไพ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารอันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการผลิตนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้

ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ (2558, หน้า 33) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยจะต้องคำนึงถึงบริบทในขณะนั้นด้วย จึงจะทำให้การดำเนินงานบรรลุได้ตามเป้าหมาย

Hoy & Miskel (1991, pp. 373 – 398 อ้างถึงใน วันวิสาข์ หอมขจร, 2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญของสมาชิกโรงเรียนดี

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วีรยุทธ เส่าแก้ว (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ที่เปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

เพลินพิศ มั่นกระโทก (2562, หน้า 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ และผู้บริหารยังต้องทำหน้าที่ประสานงานด้านการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลสูงสุดด้วย การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบรวมถึงความพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนด้วย

วรุจ วรตล (2563, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

อดุลย์ อุบาสี (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา ที่เกิดจากการบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือตามขอบข่าย งานทั้ง 4 งานในการบริหารงานของโรงเรียน

ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 73) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยพิจารณามาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน

พรปวีณ์ จีวโสม (2568, หน้า 73) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมาจากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ

จากนิยามความหมายของคำว่าประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคำว่าประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้ดังนี้ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน การสร้างความพึงพอใจให้กับครูและบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีนักวิจัยและนักการศึกษา ได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

กรชนก แยมอุทัย (2559, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากการดำเนินงานขององค์การไม่มีประสิทธิภาพก็ยากที่องค์การจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและประสิทธิภาพเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการจึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมดีกับงานตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การและความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของตัวบุคลากรในองค์การว่ามีคุณภาพในการดำเนินงานและบริหารงานอย่างไร

ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 4 – 5) กล่าวว่า ความสำคัญ
ของประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งถึงผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจาก
ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการ
ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและบรรลุ
วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกัน
เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียน
2) ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปิยะวรรณ คิตโสตา, (2561 หน้า 65) กล่าวว่า การบริหารงาน
โรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะเป็นผู้นำในการบริหารงานโรงเรียน
ปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในทักษะกระบวนการ
เพื่อภารกิจ มุ่งจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานให้กับนักเรียนภาคบังคับทุกคนอย่างเสมอภาค
เท่าเทียมกันและมีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างมีความสุขในทุกด้าน
โดยผู้บริหารต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุ
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียน
เกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารและความร่วมมือของครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ
ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล
และด้านการบริหารทั่วไป

ณัฐภัทร คิตโสตา (2568, หน้า 74) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียนนั้นมีความความสำคัญต่อองค์กรหรือสถานศึกษาที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า ทิศทาง
ในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษานั้นจะไปในทิศทางที่ดีขึ้นและประสบผลสำเร็จในการ
พัฒนางานองค์กรหรือสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว
ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพ
การบริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จและความอยู่รอดของสถานศึกษา
โดยสะท้อนถึงคุณภาพการบริหารและความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ
ศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ คุณลักษณะของผู้เรียน และความพึงพอใจของบุคลากร

อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้น การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ คล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กำหนดภารกิจหลักด้านการบริหารงานวิชาการไว้ 17 หน้าที่ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา

10. การแนะแนว

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย
องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาของสถานศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า งานวิชาการของสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างครบวงจร ครอบคลุมการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยี ตลอดจนการนิเทศการศึกษา แนะแนว พัฒนาระบบประกันคุณภาพ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางวิชาการของชุมชน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคคลและองค์กร ตลอดจนการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติ และการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน ทั้งหมดนี้เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านงานวิชาการ 17 งาน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น
3. การวางแผนงานวิชาการ 4. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	2. การวางแผนงานวิชาการและการ จัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการ
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3. การจัดการเรียนการสอนพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา 8. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ	4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน
9. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 10. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา 11. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา	5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
12. การนิเทศการศึกษา 13. การแนะแนว	6. การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
14. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านงานวิชาการ 17 งาน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานวิชาการ
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	8. การส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง
16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	
17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา	

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

บริหารงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระการในการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิผล 22 หน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิต

จากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาเพื่อการศึกษาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ
จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 6 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอ ตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2. จัดทำแผนปฏิบัติการใช้เงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณ	1. การจัดทำแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติ การใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ 5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ	2. การรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
7. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 8. การจัดทำรายงานทางการเงินและ งบการเงิน 9. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	3. การรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ตาราง 6 (ต่อ)

การบริหารงานงบประมาณ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ
10. การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา 11. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับ มอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 12. การบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษา 13. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	4. การบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
14. การวางแผนพัสดุ 15. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	5. การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและ จำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบ รายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณ
16. การเบิกเงินจากคลัง 17. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 18. การนำเงินส่งคลัง 19. การจัดทำบัญชีการเงิน	6. การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง

3.3 ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอข้ายของการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

และบุคลากรทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบุคคล	ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล
1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	1. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน 6. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา และการประเมินผล การปฏิบัติงาน
8. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 9. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	4. ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพการขอรับ ใบอนุญาต
10. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ 11. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	5. การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา
12. การลาทุกประเภท	6. การลาทุกประเภท
13. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 14. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออก จากราชการไว้ก่อน 15. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	7. การจัดการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษการสั่งพักราชการและการสั่ง ให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงานการดำเนินการทางวินัย

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล
16. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 17. การออกจากราชการ	และการลงโทษ
18. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 19. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	8. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

3.4 ด้านบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอข่ายของการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การดำเนินงานธุรการ

7. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
9. การรับนักเรียน
10. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

11. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การทัศนศึกษา
14. งานกิจการนักเรียน
15. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
16. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคลชุมชน องค์การหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

17. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
18. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
19. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
20. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป
จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 8 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

การบริหารงานบริหารงานทั่วไป	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1. การประสานงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา
4. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 5. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 7. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	2. การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
8. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 9. การดำเนินงานธุรการ 10. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 13. การรับนักเรียน	5. การรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
14. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	6. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
15. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย	7. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย

ตาราง 8 (ต่อ)

การบริหารงานบริหารงานทั่วไป	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป
16. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 17. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา 18. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น	8. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคลของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัด การศึกษาส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
19. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 20. การทัศนศึกษา	9. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 10. การจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ
21. งานกิจการนักเรียน 22. แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ นักเรียน	11. งานกิจการนักเรียนและแนวทางการ จัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เน้นการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร การดำเนินงานตามแผนงานวิชาการที่คล่องตัว และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ มุ่งวางแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาระยะสามปี การรายงานผลการดำเนินงาน (SAR) ของสถานศึกษา และการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีที่ถูกต้องตามระเบียบราชการ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้น

การจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การปฏิบัติตามระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป เน้นความสำเร็จตามแผนงานบริหารทั่วไป การดำเนินงานด้านกิจการนักเรียน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การบริหารอาคารสถานที่ การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษา และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาต่อไปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีบริบททั่วไปดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2568, Online)

1. สภาพทั่วไป

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตั้งอยู่ ถนนห้วยผึ้ง – นาคู ตำบลนิคมห้วยผึ้ง อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240

1.2 เขตการบริหารจัดการศึกษาในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 7 อำเภอ ดังนี้ อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอนามน อำเภอสมเด็จ และอำเภอดำม่วง

1.3 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ประกอบด้วย 9 กลุ่มงาน ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล 4) กลุ่มนโยบายและแผน 5) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 6) กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์ 7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) กลุ่มกฎหมายและคดี และ 1 หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 197 โรงเรียน มีนักเรียนในปีการศึกษา 2567 จำนวน 23,662 คน มีครูและบุคลากร จำนวน 1,885 คน

1.5 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

2.1 วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ (Mission)

2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก
ของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา และพัฒนา
ศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.3 พัฒนาและสร้างเสริมให้สำนักงาน / สถานศึกษา / ครูและ
บุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะสูงสุดสู่การเป็นองค์กรการจัดการศึกษาที่เป็นเลิศ
และยั่งยืน

2.2.4 บริหารจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้าง
คุณธรรม จริยธรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร บูรณาการการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนโดยใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

2.2.5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable
Development Goals: SDGs)

2.3 เป้าหมาย

2.3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการ
ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้อง
ต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม
มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต
มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา

2.3.2 ผู้เรียนทุกระดับ ทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับโอกาสทางการศึกษา
และพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ
ในศตวรรษที่ 21 อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

2.3.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.3.5 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 ค่านิยมองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ให้ค่านิยมองค์กร ดังนี้ “บริหารโปร่งใส ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม”

3. อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

3.1 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

3.1.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3.2 ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

3.2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.12 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

3.3.1 กลุ่มอำนวยการ

3.3.2 กลุ่มนโยบายและแผน

3.3.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.3.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

3.3.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล

3.3.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.7 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

3.3.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

3.3.9 หน่วยตรวจสอบภายใน

3.3.10 กลุ่มกฎหมายและคดี

3.4 ข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกอบข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.1 กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

3.4.1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม

และยานพาหนะ

- องค์กร
- 3.4.1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนา
- ข่าวสาร
- 3.4.1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูล
- และภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.4.1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายใน
- 3.4.1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- 3.4.1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- 3.4.1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงาน
- เขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- 3.4.1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3.4.2 กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 3.4.2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับ
- นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความ
- ต้องการของท้องถิ่น
- 3.4.2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป
- ของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
- 3.4.2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่าย
- งบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
- 3.4.2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง
- ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.4.2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3.4.3 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศ
- และการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- 3.4.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัด
- การศึกษาทางไกล

3.4.3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูล

สารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.4.3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

การศึกษา

3.4.3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์

และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.4.3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยี

สารสนเทศ

3.4.3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4.4 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

3.4.4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

3.4.4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

3.4.4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

3.4.4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหาร

การเงิน งานบัญชี งานพัสดุและงานบริหารสินทรัพย์

3.4.4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4.5 กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.5.1 วางแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ

3.4.5.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

ย้าย โอน และการออกจากราชการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.5.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บำเหน็จความชอบ การเลื่อน เงินเดือนระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

และทะเบียนประวัติ

3.4.5.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับการลาตามระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการยกเว้นการลาเพื่อพัฒนาตนเอง

3.4.5.5 ดำเนินงานเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง และผู้รักษาราชการแทนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.5.6 ดำเนินงานบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรอื่น ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.5.7 จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐาน คุณภาพงาน กำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.5.8 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.5.9 ประเมินคุณภาพการบริหารงานบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาเพื่อเสนอ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.5.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4.6 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

3.4.6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

3.4.6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

3.4.6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

3.4.6.7 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่าย

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4.6.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4.7 กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

3.4.7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอน

และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน

เกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

3.4.7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกัน

คุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมินติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

3.4.7.4 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

3.4.7.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศ

ทางการศึกษา

3.4.7.6 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ

ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.7.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.4.8 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.4.8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงาน

เกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

3.4.8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษา

ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3.4.8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียม

ข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ

สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

- 3.4.8.4 ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา
- 3.4.8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
และผู้มีความสามารถพิเศษ
- 3.4.8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา
และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร
ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการ นักเรียนอื่น
- 3.4.8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 3.4.8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด
และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบ
ดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3.4.8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 3.4.8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนา
และการวัฒนธรรม
- 3.4.8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3.4.8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาท
ในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 3.4.8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3.4.9 หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วน
ราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- 3.4.9.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี
และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน
- 3.4.9.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือ
กระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิต หรือเป้าหมายที่กำหนด
- 3.4.9.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง
- 3.4.9.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
ตามที่กฎหมายกำหนด

- 3.4.9.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- 3.4.10 กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้
- 3.4.10.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- 3.4.10.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- 3.4.10.3 ดำเนินการทางวินัย การตรวจพิจารณาวินัย การลงโทษ
และการรายงานการดำเนินการทางวินัย
- 3.4.10.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณา
อุทธรณ์
- 3.4.10.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณา
ร้องทุกข์
- 3.4.10.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- 3.4.10.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา คดีปกครอง
คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.4.10.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ
- 3.4.10.9 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตาม
ประเมินผลเพื่อพัฒนางาน กฎหมายและงานคดีของรัฐ
- 3.4.10.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ส่งเสริม
พัฒนาการดำเนินงาน ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพ
ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผ่านการรับรองมาตรฐาน พัฒนาระบบ
และรูปแบบการนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สร้างและพัฒนาเครือข่าย
โรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพ
ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประกันคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

การศึกษา กำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายโรงเรียน เพื่อแก้ไขและให้การช่วยเหลือ พัฒนาคุณภาพ กำกับ ดูแล ช่วยเหลือและพัฒนา สถานศึกษาขนาดเล็กและให้การบริหารทางการศึกษา พัฒนาการบริหารจัดการโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีระบบการบริหารจัดการมุ่งพัฒนาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลในระดับต่าง ๆ ทั้งกรรมการสถานศึกษา กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและอื่น ๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษามากขึ้น

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตั้งอยู่ที่อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด 197 แห่ง นักเรียน 23,662 คน และบุคลากรทางการศึกษา 1,885 คน โดยมี 9 กลุ่มงานและ 1 หน่วยตรวจสอบภายในในการบริหารจัดการวิสัยทัศน์ของสำนักงาน คือ “ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” โดยมีพันธกิจหลัก ได้แก่ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ Thailand 4.0 พร้อมทั้ง มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมาย SDGs สำนักงานมีหน้าที่หลักในการบริหารการศึกษา พัฒนาหลักสูตร กำกับดูแลสถานศึกษา และส่งเสริมการศึกษาทางไกล รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่โปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

เสถียร พะโยธร (2560, หน้า 157) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารระดับต้นโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับต้นและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 540 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารระดับต้นโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 การเตรียมการพัฒนา ระยะที่ 2 การปฏิบัติจริงที่หน้างาน ระยะที่ 3 ติดตามผล 4) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module 5) โครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย เนื้อหาการพัฒนา 3 Module โดยการทำปฏิบัติจริงเป็นเวลา 8 สัปดาห์ 6) กิจกรรมการเรียนรู้ 7) วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 7.1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Learning) 7.2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 7.3) การระดมสมอง (Brainstorming) 7.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) 7.5) การสรุปองค์ความรู้ (Knowledge Formation) 7.6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) 7.7) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) 8) สื่อ / แหล่งเรียนรู้ 9) การวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ การประเมินผลก่อนการพัฒนา การประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลหลังการพัฒนา

ศานตมล แสงพล และคณะ (2562, หน้า 229) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 350 คน ได้มาจากการสุ่มแบบใช้หลักความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนด

ชั้นภูมิเป็นขนาดโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก “PCA” โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญ ลำดับแรก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านวัฒนธรรมองค์การตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ 3) ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารโดยภาพรวมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านดังกล่าวสูงกว่าข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563, หน้า 28 - 40) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนเพื่อให้สมาชิกในองค์กรมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถจัดการทรัพยากรบุคคล สามารถบริหารความเร็วและสร้างนวัตกรรม สามารถนำพาสมาชิกดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะของผู้นำรูปแบบหนึ่งที่จะเป็นตัวผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดระยะเวลา

วรพจน์ ดือนันต์กรณ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2563, หน้า 65) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู

ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครู
 ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ ชนิษฐา วีระจิตสกุลงาม (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำ
 แบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้กระทรวง
 ศึกษาธิการ จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ (2565, หน้า 17) ได้ทำการศึกษา เรื่อง
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ในประเทศไทย ภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไป กล่าวถึง คุณลักษณะ
 องค์ประกอบ และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหาร
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทยภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และ
 วิถีถัดไป โดยการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก
 ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 9 คน แล้วพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
 ประมาณค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบปรับตัว 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว การพัฒนา
 งานวิชาการและวิจัยเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัววิถีใหม่ จากนั้น
 นำไปสอบถามผู้บริหารและบุคลากร จำนวน 325 คน จาก 9 สถาบัน ในประเทศไทย
 โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์
 องค์ประกอบเชิงสำรวจ การตรวจสอบองค์ประกอบด้วยวิธีทวิภาคีสามเหลี่ยมข้อมูล
 และการยืนยันร่างแนวทางโดยวิธีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัย พบว่า
 ภาวะผู้นำแบบปรับตัวของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในประเทศไทย
 มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างบารมี (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การสร้าง
 องค์การแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (3) การมีกลยุทธ์และแสวงหาโอกาสในการปรับตัว
 (4) การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา (5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (6) การ
 สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (7) การสร้างบรรยากาศและค่านิยมร่วมเชิงสร้างสรรค์
 (8) การมีวุฒิภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (9) การกระตุ้นทางปัญญา และ (10) การพัฒนา
 ทักษะเชิงดิจิทัล ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
 ให้มีภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้ภายใต้สถานการณ์วิถีปกติใหม่และวิถีถัดไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาต่อไป

รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2566, หน้า 992)

ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ในปัจจุบันจากสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นักวิชาการ ได้เสนอหลักการบริหารจัดการของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่มีพฤติกรรมหรือกิจกรรม ปฏิบัติของผู้นำ 6 ประการ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์จัดการองค์การ เพื่อให้การบริหาร จัดการงานในโลกแห่งความผันผวน ด้านการวางแผนที่ทำทลายความพลิกผันและ ปรับเปลี่ยนได้เร็ว ด้านการบริหารงานในการถ่ายทอดกลยุทธ์ ออกแบบงานและการ สื่อสารแผนบริหารจัดการงานขององค์การสู่การปฏิบัติด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เน้นการพัฒนาสมรรถนะทักษะ คุณลักษณะที่มีคุณภาพสอดคล้องเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานในโลกแห่งความผันผวน ทั้งระดับบุคคลและระดับทีมที่มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ทำทลาย การ ปรับเปลี่ยนทั้งนี้ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นบทความที่น่าเสนอภาวะผู้นำที่เน้นคุณค่าของประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคคล องค์การ และสังคมที่มีความหลากหลาย จึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ในทุกสถานการณ์โดยเฉพาะสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

ภาณุพงศ์ อุณชาติ และคณะ (2566, หน้า 494) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัล ศึกษาภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัล ศึกษาพื้นฐานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องใช้กระบวนการในการใช้สิทธิพลและอำนาจหน้าที่ตลอดจนความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโน้มน้าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขององค์การหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ตามเนื้อหาและรายละเอียดดังนี้

- 1) ความหมายของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
- 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
- 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
- 4) ยุคนิวอร์มัล
- 5) แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษาสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลก ที่เรียกว่ายุคนิวอร์มัล (New normal) คือ การใช้ชีวิตวิถีใหม่ เพื่อให้การดำเนินชีวิตสามารถก้าวต่อไปได้ ซึ่งการบริหารองค์การก็ต้อง มีการปรับตัวให้อยู่รอดและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญมากต่อการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

เปรมวดี จิตอารีย์ (2560, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้รักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกและด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสมรรถนะของผู้บริหารทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ร้อยละ 53.40 โดยสมรรถนะของผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการบริการที่ดีตามลำดับ

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร

และทักษะการกระตุ้นจิตใจ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ (X4) ทักษะการแก้ปัญหา (X3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (X1) และทักษะการทำงานเป็นทีม (X2) ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ก้าวหน้าเทคโนโลยี เป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ให้โอกาสครูเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่ดีในการสื่อสาร และมีวิธีการกระตุ้นจิตใจครู ให้พัฒนางานไปสู่แนวทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรจ วรตล (2563, หน้า 145 – 148) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดย ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตาม ประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.77 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ด้าน คือ ด้านภาวะ

ผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนไว้ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารบุคคล

ปัทมา เนตรทอง และทินกร พูลพุด (2563, หน้า 163) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหาร และการจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน 3) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้ทั้ง 3 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 76.40 (Adjusted R square =.764) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

วิมาลย์ สีทอง (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู ผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ปัจจัยการบริหารกับการประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโรงเรียนควรมีเกณฑ์การประเมินและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผ่านกระบวนการ PLC 2) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โรงเรียนควรคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ 3) ด้านการไว้วางใจกัน บุคลากรในโรงเรียนต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนา และยกย่องเชิดชูผลงาน 5) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีการดำเนินงานอย่างชัดเจนเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และมีการสร้างเครือข่ายในอุดมการณ์ร่วมกัน และ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

ฐิตาภา จันปุ่ม (2564, หน้า 189) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 188 – 191) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r_{xy} = .930$) 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X7) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X1) และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน (X5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ + .09251 6) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ 6.1) ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม 6.2) ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และอาชีพ 6.3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยพัฒนาความรู้แก่บุคลากรและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ 6.4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน และ 6.5) ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานโดยใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ โปร่งใสและคุ้มค่าที่สุด

วัชรกร ชวดกลางลา (2565, หน้า 205 – 208) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ร่วมวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน นิเทศกำกับ ติดตาม ยกย่อง ชมเชย กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบ รายงานผล นำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ พัฒนาตนเอง

อย่างรอบด้าน มุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท บริหารจัดการการที่ทันสมัย พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอน สร้างขวัญ กำลังใจครูผู้สอน และ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ได้แก่ ควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัด

มารินทร์ดา เมืองสนธิ์ (2566, หน้า 13 – 14) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) การบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชน เป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) อำนาจพยากรณ์ของการบริหารโดยใช้ สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ ประชาชน และด้านหลักการมีส่วนร่วมที่ระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) แนวทางการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานกับประสิทธิผลโรงเรียน มี 3 ด้าน คือด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักการกระจายอำนาจและด้านหลักการบริหารตนเอง

ไอรดา นรสาร (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตาม

ขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำ ดิจิทัล ของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สกุณา ไบภักดี เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย ไพไธล (2566, หน้า 27) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีอำนาจ พยากรณ์ ร้อยละ 33.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน

Nastanski, M. (2002, p. 82) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความ ซ้ำซ้อน แนวทางการปรับเปลี่ยน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำทางธุรกิจภาครัฐและเอกชน

ในปัจจุบันและผู้นำกองทัพอำเภอดังต่าง ๆ ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทาย หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้นำจะต้องพร้อมที่สามารถแก้ปัญหาและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ ด้วยความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพทันเวลา และจะต้องรู้จักการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์ และตรงไปตรงมา ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนนี้ คือ ความเป็นผู้นำแบบปรับตัวและเป็นรูปแบบของการเป็นผู้นำที่มีการพัฒนาเป็นทฤษฎีใหม่ของตนเองพัฒนาจากสถานการณ์

Albano (2005, p. 65) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะเฉพาะของภาวะผู้นำจากการเปรียบเทียบของระบบการปรับเปลี่ยนและระบบกลไก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะสะท้อนถึงผู้นำที่คิดและแสดงกลยุทธ์ต่อสิ่งแวดล้อมในการปรับองค์กรให้อยู่รอดในยุคของการแข่งขัน สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับโครงสร้าง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

Yukl, G., & Lepsinger, R. (2008, p. 69) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทำไมภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ที่มีส่วนร่วมในการใช้โปรแกรมสร้างพฤติกรรม หรือกลยุทธ์ โดยพิจารณาทักษะที่ต้องการโดยการวินิจฉัยตามเหตุการณ์ ให้ตรงประเด็นกับการท้าทายความสามารถของผู้นำ ซึ่งประเด็นที่ใช้เป็นสมรรถนะรวมไปจนถึงทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะระหว่างบุคคล การเรียนรู้เพื่อปรับตัวตอบสนองต่อแนวคิดใหม่ และความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร วัฒนธรรม กระบวนการ ผลผลิตหรือบริการสมรรถนะเหล่านี้คือ สิ่งจำเป็นที่ผู้นำการปรับเปลี่ยนทุกคนต้องมี ขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะใดในการปรับเข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

Heifetz, R. A., Linsky, M., & Grashow, A. (2009, p. 97) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การปฏิบัติของภาวะผู้นำปรับตัว วิธีในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและโลกผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจะทำให้เข้าถึงความต้องการเปลี่ยนการควบคุมในระบบงานและสมรรถนะต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นและการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ซับซ้อน โดยจะเป็นพื้นฐานในการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยสิ่งสำคัญ คือ หน้าที่ภาวะผู้นำ ปัญหาด้านเทคนิค การท้าทายความสามารถในการปรับเปลี่ยนพลังอำนาจและความก้าวหน้า เอกลักษณะเฉพาะบุคคล และการนำเสนองาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการสร้างผู้นำ

Bagwell (2020, pp. 30 – 34) ศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนและการดำเนินการ พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดทางด้านการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส โรงเรียนจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนที่ไม่มีความแน่นอน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนโรงเรียนของตนให้พร้อมรับความท้าทาย ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนมีความสำคัญช่วยสร้างความยืดหยุ่นในขณะที่ยุคกลางในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้สึกร่วมกันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็สร้างความสามารถส่วนบุคคลเพื่อรับมือช่วงวิกฤต ให้บุคลากรมีไหวพริบ ปรับตัวและพัฒนาความรู้สึกให้มีความมั่นคงมากขึ้น

Irwan Maulana et al. (2024, p. 121) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบปรับตัวในยุคดิจิทัลด้านการศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนในสถาบันการศึกษาในยุคดิจิทัล การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาพรรณนกรวมโดยสังเกตเอกสารประเภทต่าง ๆ ทั้งจากหนังสือและวารสาร การศึกษาพรรณนกรวมเน้นการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบปรับตัวในยุคดิจิทัล การรวบรวมข้อมูลทำได้โดยการรวบรวมข้อมูลวรรณกรรม การอ่าน การบันทึก และการจัดการผลการวิจัยอย่างเป็นกลาง เป็นระบบวิเคราะห์ และวิพากษ์วิจารณ์ โดยพิจารณาจากปีที่ตีพิมพ์และการวิจัยล่าสุด ผลการศึกษาครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำแบบปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถปรับตัวและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนต้องมีความตระหนักรู้ที่คล่องตัวในการอ่านและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

Morphet (2007, p. 705) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน จะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่า

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hoy & Miskel (2008, p. 428) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสำเร็จทางวิชาการ (Academic achievement) 2) ความพึงพอใจในงานของครู (Job satisfaction) และ 3) การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Overall perception of school effectiveness) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียนคือโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานและนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องคำนึงถึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของโรงเรียนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

Goodhart (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านการบริหารวิชาการซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์ความรู้ของผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมของครู ปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Angela (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ การเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย วัดวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อการตรวจสอบทางวิชาการ วิสัยทัศน์ โครงสร้าง ประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูสอนเต็มเวลาของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองเวอร์จิเนีย จำนวน 35 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่ามุมมองในแง่ดีของครูคือการสร้าง เอกภาพ เน้นประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของผู้ปกครองนักเรียน สร้างความเป็นผู้นำของการเรียนการสอน และแสดงถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง นักวิชาการและความสำเร็จของนักเรียน สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ไม่ได้

แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความเป็นผู้นำการเรียนรู้ การสอนและนักเรียน Mott (1992, p. 9) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว และ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

Jafarzadeh (2014, abstract) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองคาราจ ประเทศอิหร่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดในด้านทักษะการบริหารของ Robert Katz ซึ่งมีทักษะ 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงโมโนทัศน์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร 3 ทักษะ คือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์ และทักษะเชิงโมโนทัศน์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาทักษะใด ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามความสัมพันธ์กันทางบวก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ กับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ความผันผวน และการแข่งขันที่สูง โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ เช่น การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ การควบคุมสถานการณ์ การมุ่งเน้นอนาคต การสร้างความกลมเกลียว การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างพลังร่วม และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ในระดับการบริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในระดับสูง มักมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง รวมถึงส่งเสริมการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางแผนที่เป็นระบบ การมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ งานวิจัยในต่างประเทศยังสนับสนุนแนวคิดที่ว่าผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีความสามารถในการปรับตัวสูง มีความคิดเชิงกลยุทธ์ รู้จักแก้ปัญหาที่ซับซ้อนร่วมกับผู้อื่น และสามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างทันสมัย

โดยภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนยังต้องอาศัยทักษะด้านการสื่อสาร การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และความเข้าใจต่อความต้องการและบริบทที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมั่นคง มีประสิทธิผล และสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ประกอบด้วย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,866 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 197 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,669 คน จาก 197 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

ตาราง 9 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ขนาดโรงเรียน	จำนวน
โรงเรียนประถมศึกษา	142
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	55
รวม	197

ตาราง 10 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน
ที่เปิดสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ประเภทโรงเรียนที่เปิดสอน สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน		รวม (คน)
	โรงเรียน ประถมศึกษา (คน)	โรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา (คน)	
ผู้บริหารสถานศึกษา	142	55	197
ครูผู้สอน	1,240	429	1,669
รวม	1,382	484	1,866

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน จากทั้งหมด 78 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ใช้เกณฑ์ร้อยละ 35 ของโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนโรงเรียนขยายโอกาส ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จำแนกตาม ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 142 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจง ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน โดยการใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 200 คน

1.2.1.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 55 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 โรงเรียน ดังนั้น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 140 คน

ตาราง 11 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
จำแนกตามลักษณะโรงเรียน

ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	จำนวนผู้บริหารและครูผู้สอน		รวม (คน)
	โรงเรียน ประถมศึกษา (คน)	โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา (คน)	
สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง			
ผู้บริหารสถานศึกษา	50	28	78
ครูผู้สอน	150	112	262
รวม	200	140	340

ตาราง 12 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านบัวขาววันครู (2500)	4	46	50	1	3	4
2. สามัคคีบัวขาว	1	10	11	1	3	4
3. กุดหว้าวิทยา	1	10	11	1	3	4
4. โคกกกลางราษฎร์พิทักษ์	1	6	7	1	3	4
5. แจนแลนวิทยา	1	10	11	1	3	4
6. บอนเขียวราษฎร์บำรุง	1	10	11	1	3	4
7. สามขารราษฎร์บำรุง	1	10	11	1	3	4
8. หนองห้างอำนวยวิทย์	1	10	11	1	3	4
9. ดงเหนือประชาสรรค์	1	3	4	1	3	4
10. เขื่อนสยามวิทยา	1	4	5	1	3	4
11. บ้านแห่เจริญวิทย์	1	4	5	1	3	4
12. หนองโพนสูง	1	3	4	1	3	4
13. ห้วยวังวิทยาคม	1	3	4	1	3	4
14. ยิ่งสันต์วิทยา	1	7	8	1	3	4
15. หนองบัวนอก	1	6	7	1	3	4
16. สังคมพัฒนา	2	11	13	1	3	4
17. กุดกว้างสวาสดีวิทยา	2	16	18	1	3	4
18. บ้านดงหมู	1	9	10	1	3	4
19. บ้านนาวี	1	7	8	1	3	4
20. โคกมะลิวิทยา	1	5	6	1	3	4

ตาราง 12 (ต่อ)

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
21. บ้านโพนนาดี	1	6	7	1	3	4
22. คำม่วงจรัสวิทย์	2	16	18	1	3	4
23. บ้านบัวสามัคคี	1	10	11	1	3	4
24. จุมจังอุปกรณ์เจริญวิทย์	1	10	11	1	3	4
25. บ้านคำป่าหว้าน	1	14	15	1	3	4
26. คำเมยราชราษฎร์พัฒนา	1	3	4	1	3	4
27. บ้านหนองม่วง	1	8	9	1	3	4
28. แสงบาดาลบ้านบากวิทยา	1	9	10	1	3	4
29. คำเม็กวิทยา	1	7	8	1	3	4
30. บ้านคำมูล	1	14	15	1	3	4
31. บ้านสร้างแสน	1	7	8	1	3	4
32. บ้านสี่แยกสมเด็จ	4	63	67	1	3	4
33. ชุมชนหม่อมเม็กวิทยาสรรพ์	1	9	10	1	3	4
34. หนองบัวโดน (วรรณารถประชานุกุล)	1	8	9	1	3	4
35. บ้านคำกุงหนองอีดุม	1	4	5	1	3	4
36. คำหมื่นผดุงเวทย์	1	8	9	1	3	4
37. บ้านหนองมะง	1	6	7	1	3	4
38. บ้านห้วยผึ้ง	1	17	18	1	3	4
39. บ้านคำม่วง	1	4	5	1	3	4
40. บ้านห้วยฝา	1	5	6	1	3	4
41. บ้านปลาขาว	1	4	5	1	3	4

ตาราง 12 (ต่อ)

โรงเรียนประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
42. บ้านนาคู	1	10	11	1	3	4
43. นาสิโนววิทยา	1	2	3	1	3	4
44. นางามวิทยา	1	9	10	1	3	4
45. หินลาดนารายณ์สาร	1	7	8	1	3	4
46. บ้านบ่อแก้ว	1	6	7	1	3	4
47. บ้านนากระเดา	1	8	9	1	3	4
48. สามเพื่อนพัฒนา	1	5	6	1	3	4
49. บ้านนาทุดลิม	1	4	5	1	3	4
50. โคกหวายราษฎร์สามัคคี	1	5	6	1	3	4
รวม	59	478	537	50	150	200

ตาราง 13 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. นามนราษฎร์สงเคราะห์	2	15	17	1	4	5
2. บ้านโนนเที่ยง	1	13	14	1	4	5
3. ชุมชนยอดแก่งสงเคราะห์	2	14	16	1	4	5
4. สงเปลือยวิทยายน	2	15	17	1	4	5
5. กุดข้าวเทพพิทยา	1	14	15	1	4	5
6. ศรีกุดหว้าเรืองเวทย์	1	12	13	1	4	5
7. ชุมชนแจนแลนราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
8. ปุณคล้าวิทยาคมมิตรภาพที่ 194	1	14	15	1	4	5
9. เหล่าใหญ่วนาสณฑ์ผดุงเวทย์	1	14	15	1	4	5
10. บ้านกลาง	1	14	15	1	4	5
11. ไทยรัฐวิทยา 35 (คำกั้ง)	1	8	9	1	4	5
12. กุดปลาข้าวราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	4	5
13. กุดสิมวิทยาสาร	1	14	15	1	4	5
14. ชุมชนกุดบอดวิทยาเสริม	1	13	14	1	4	5
15. หนองแสงถวิลราษฎร์	1	13	14	1	4	5
16. บ้านโพนแพง	2	13	15	1	4	5
17. บ้านดินจี่	2	17	19	1	4	5
18. บ้านโนนค้อ	2	17	19	1	4	5
19. บ้านดงสวนพัฒนา	1	16	17	1	4	5
20. บ้านนาบอน	2	20	22	1	4	5

ตาราง 13 (ต่อ)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
21. บ้านกอกวิทยาคม	2	13	15	1	4	5
22. หนองแสงวิทยาเสริม	2	14	16	1	4	5
23. สมเด็จประชานุเคราะห์	1	16	17	1	4	5
24. บ้านโนนชาด	1	14	15	1	4	5
25. คำบงพิทยาคม	1	14	15	1	4	5
26. หนองอีบุตรไพรเวทย์	1	13	14	1	4	5
27. บ้านนาบอน	2	20	22	1	4	5
28. บ้านกอกวิทยาคม	2	13	15	1	4	5
รวม	39	401	440	28	112	140

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน ประสิทธิภาพการทำงาน จึงเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครูผู้สอน

2. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ทำงาน

3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.2 ตั้งแต่ 5 -10 ปี

3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิฟผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และในตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิฟผัน / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 นำมาปรับปรุงสำนวน ภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ตามเรื่องที่ศึกษา

3.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือมีดังนี้

3.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และมีประสบการณ์การสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
- 2) ผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 4) ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีวุฒิมหาบัณฑิตไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน

3.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

3.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2.3 นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.5.2.4 นายมนตรี สีแก้วก้า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.5.2.5 นายพิทักษ์ นิลโสม ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านสร้างแสน ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

เขต 3 จำนวน 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน โดยในแต่ละโรงเรียนใช้สอบถาม
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน โดยแบ่งเป็นโรงเรียน
ประถมศึกษา 6 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 6 โรงเรียนโดยนำไปใช้
กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 ชุด

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(α - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's
 α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3.7.1 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.946
และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.777 - 0.940 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
ดังนี้

3.7.1.1 การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.777 - 0.802 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.809

3.7.1.2 การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.798 - 0.813 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821

3.7.1.3 การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.930 - 0.940 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940

3.7.1.4 การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.873 - 0.885 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888

3.7.1.5 ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.930 - 0.938 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939

3.7.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ

0.933 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.619 – 0.917 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.7.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.896 – 0.911 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912

3.7.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ (Y_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.907 – 0.917 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922

3.7.2.3 ด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.619 – 0.726 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858

3.7.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป (Y_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.800 – 0.822 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5.4 การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

6.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติที (t – test ชนิด Independent Samples) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะที่เปิดสอนของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตาม
 ประสบการณ์ทำงาน ในกรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 หรือ .01 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี L.S.D. หรือ วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับ
 ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
 ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอน
 ที่ 1 ที่พบว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
 เขต 3 ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์
 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยพิจารณา
 ตามเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัย 3 ท่าน ศิษยานุศิษย์ 1 ท่าน
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 4 ท่าน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 2 ท่าน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน สำเร็จการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอน
ไม่ต่ำกว่า 10 ปีประกอบด้วย

1.1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

1.1.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการ
ทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.1.3 ศึกษาในเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการ
ทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน คือ นายเสกสรรค์ มีสารพันธ์ ศึกษาในเทศก์ วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

1.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหาร
ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1.1.4.1 นายมนตรี สีแก้วก้า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองมะง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

1.1.4.2 นายสุชาติ เทียมทัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

1.1.4.3 นายอภิรักษ์ เจาะจง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำปุ่น
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

1.1.4.4 นายธงชัย ก้อนบุญไสย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนชาด
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

1.1.5 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3 ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
ประกอบด้วย

1.1.5.1 นายพิทักษ์ นิลโสม ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านสร้างเสน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

1.1.5.2 นางสาวสุชีราภรณ์ เรืองเดช ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านสี่แยก
สมเด็จพระวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเพื่อแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนำไปใช้เก็บ
ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการ
วิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสรุปประเด็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบการเรียงลำดับ ประเด็นความถี่ของการถูกอ้างอิงจากผู้เชี่ยวชาญโดยจัดลำดับจากประเด็นที่มีความถี่สูง ไปหาดำ 3 ลำดับแรก แล้วนำมาเขียนเรียบเรียงเป็นความเรียงการแปลความหมาย ของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประเมินศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน / ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิณพันธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิณพันธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิณพันธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
X ₁	แทน	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

X_2	แทน การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
X_3	แทน การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
X_4	แทน การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
X_5	แทน ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์
X_t	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
Y_1	แทน การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน การบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน ระดับขั้นความเป็นอิสระ
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

Z' แทน ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อ
การบริหารโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 340 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 78 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 262 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา
และมีความสมบูรณ์ จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนน
ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผล
การวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนประสบการณ์การทำงาน
โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.2.1 ค่าเฉลี่ย

2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.3.2 ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนและประสบการณ์ทำงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA หากพบว่าค่า F - test มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples

2.4.2 ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนและประสบการณ์ทำงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F - test ชนิด One - Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟมีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนประสิทธิภาพการทำงาน
โดยใช้ใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3 จำนวน 78 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน เป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน ดังตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอนและประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	78	22.94
2. ครูผู้สอน	262	77.06
รวม	340	100.00
ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอน		
1. โรงเรียนประถมศึกษา	200	58.82
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	140	41.18
รวม	340	100.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	25	7.35
2. ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	92	27.06
3. มากกว่า 10 ปี	223	65.59
รวม	340	100.00

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 340 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.94 และครูผู้สอน จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 77.06

เมื่อจำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เปิดทำการสอนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 โรงเรียนที่เปิดทำการสอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 65.59

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์โดยรวม และรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 15

ตาราง 15 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	4.49	0.42	มาก	4
2	การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.45	มาก	5
3	การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.73	0.45	มากที่สุด	1
4	การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.61	0.45	มากที่สุด	3
5	ความท้าทายในการปรับตัวตาม กระแสโลกาภิวัตน์	4.70	0.44	มากที่สุด	2
รวม		4.60	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.73$) ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = 4.70$) ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.61$) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.49$) และด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ราชดำเนิน ดังตาราง 16 – 20

ตาราง 16 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทัน
การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายของ องค์กรอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับ ท้องถิ่นและระดับโลกได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.71	มาก	5
2	ผู้บริหารมีทักษะในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และทำให้บุคลากรเข้าใจในทิศทาง ขององค์กรร่วมกัน	4.36	0.73	มาก	7
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การทำงานอย่างรวดเร็วเมื่อ สภาพแวดล้อมและเงื่อนไข เปลี่ยนแปลงไป	4.40	0.68	มาก	6
4	ผู้บริหารสนับสนุนการคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในองค์กร	4.46	0.71	มาก	4
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหาร การสื่อสาร และการตัดสินใจ	4.48	0.68	มาก	3

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระทางความคิด และร่วมริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร	4.70	0.55	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารมีศักยภาพในการสร้างเป้าหมายร่วม สร้างแรงจูงใจ และทำให้บุคลากรมีความเป็นเจ้าของในวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.59	0.61	มากที่สุด	2
รวม		4.49	0.42	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระทางความคิด และร่วมริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.70$) และผู้บริหารมีศักยภาพในการสร้างเป้าหมายร่วม สร้างแรงจูงใจ และทำให้บุคลากรมีความเป็นเจ้าของในวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนอยู่ในระดับมาก 5 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การสื่อสาร และการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารสนับสนุนการคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในองค์กร ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและระดับโลกได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานอย่างรวดเร็ว เมื่อสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขเปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารมีทักษะในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และทำให้บุคลากรเข้าใจในทิศทางขององค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อ	การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย ถูกต้อง และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.52	0.65	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารแสดงความเคารพ ยอมรับ และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานและสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	4.59	0.66	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.65	มาก	4
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้ และปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.35	0.76	มาก	7
5	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	4.36	0.76	มาก	6
6	ผู้บริหารมีแนวทางลดช่องว่างทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยส่งเสริมความเข้าใจที่เท่าเทียมกันในองค์กร	4.46	0.68	มาก	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
7	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมดิจิทัล ให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.54	0.71	มากที่สุด	2
รวม		4.47	0.45	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความเคารพ ยอมรับ และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานและสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมดิจิทัลให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.54$) ผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย ถูกต้อง และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีแนวทางชัดเจนกว้างทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยส่งเสริมความเข้าใจที่เท่าเทียมกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.36$) และผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.74	0.53	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่มีความเห็นต่าง	4.72	0.55	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารมีแนวทางในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจและไว้วางใจในองค์กร	4.72	0.57	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและจิตอาสาให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมต่อส่วนรวม	4.78	0.46	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมความแตกต่างของบุคลากรให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาองค์กร	4.70	0.57	มากที่สุด	6
6	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการตัดสินใจอย่างทั่วถึง	4.73	0.54	มากที่สุด	3
7	ผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ มีภาวะผู้นำทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์วิกฤต	4.69	0.57	มากที่สุด	7
รวม		4.73	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและจิตอาสา ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.78$) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการตัดสินใจอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากร ได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่มีความเห็นต่าง ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารมีแนวทางในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจและไว้วางใจในองค์กร ($\bar{X} = 4.72$) ผู้บริหารสามารถหลอมรวมความแตกต่างของบุคลากรให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.70$) และผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ มีภาวะผู้นำทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์วิกฤต ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการจัดการความรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อ	การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถรวบรวม จัดหมวดหมู่ และจัดระบบองค์ความรู้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.63	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดการความรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อย่างครอบคลุม	4.57	0.64	มากที่สุด	6
3	ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ในทุกระดับ	4.62	0.61	มากที่สุด	3

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมใน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ผู้บริหารสร้างระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้จากบุคลากรหลากหลายช่วงวัยให้เชื่อมโยงกันอย่างกลมกลืน	4.59	0.63	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนางาน	4.63	0.61	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งในงานประจำและจากภาวะวิกฤต	4.67	0.61	มากที่สุด	1
7	ผู้บริหารนำความรู้และบทเรียนจากการทำงานมาสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติใหม่ในองค์กร	4.62	0.62	มากที่สุด	4
รวม		4.61	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทั้งในงานประจำและจากภาวะวิกฤต ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทุกระดับ ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหารนำความรู้และบทเรียนจากการทำงานมาสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติใหม่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหารสร้างระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้จากบุคลากรหลากหลายช่วงวัยให้เชื่อมโยงกันอย่างกลมกลืน ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดการความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างครอบคลุม ($\bar{X} = 4.57$) ผู้บริหารสามารถรวบรวม

จัดหมวดหมู่ และจัดระบบองค์ความรู้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.54$)
ตามลำดับ

ตาราง 20 ภาพผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านความท้าทายในการ
ปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

ข้อ	ความท้าทายในการปรับตัวตาม กระแสโลกาภิวัตน์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ แนวโน้มและผลกระทบของโลกาภิวัตน์ ต่อระบบการศึกษา	4.69	0.54	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารมีแนวคิดที่เปิดกว้างและ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก	4.75	0.49	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการเตรียม ความพร้อมขององค์กรด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร	4.68	0.54	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารส่งเสริมการปรับหลักสูตร กิจกรรม หรือวิธีการเรียนรู้ให้เชื่อมโยง กับบริบทสากล	4.67	0.59	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารใช้โอกาสจากสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ให้เติบโตอย่างมีเป้าหมาย	4.69	0.53	มากที่สุด	3
6	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากร เพื่อให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงของโลก	4.73	0.49	มากที่สุด	2
7	ผู้บริหารสามารถวางยุทธศาสตร์องค์กร ที่ตอบรับการเปลี่ยนแปลงระดับโลกได้ อย่างยืดหยุ่นและชัดเจน	4.66	0.59	มากที่สุด	7
รวม		4.70	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวคิดที่เปิดกว้างและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ($\bar{X} = 4.73$) ผู้บริหารใช้โอกาสจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมีเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อระบบการศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) ผู้บริหารมีความสามารถในการเตรียมความพร้อมขององค์กรด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารส่งเสริมการปรับหลักสูตร กิจกรรม หรือวิธีการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับบริบทสากล ($\bar{X} = 4.67$) ผู้บริหารสามารถวางยุทธศาสตร์องค์กรที่ตอบรับการเปลี่ยนแปลงระดับโลกได้อย่างยืดหยุ่นและชัดเจน ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 21

ตาราง 21 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การบริหารงานวิชาการ	4.72	0.38	มากที่สุด	2
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.80	0.37	มากที่สุด	1
3	การบริหารงานบุคคล	4.65	0.39	มากที่สุด	4
4	การบริหารงานทั่วไป	4.69	0.42	มากที่สุด	3
รวม		4.71	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.80$) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.72$) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.69$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.65$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยซึ่งสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 22 – 24

ตาราง 22 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจนครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	4.78	0.44	มากที่สุด	2
2	มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและผู้เรียน	4.71	0.50	มากที่สุด	5
3	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ และส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน	4.79	0.42	มากที่สุด	1
4	การวัดและประเมินผลของโรงเรียนมีความเป็นระบบ เป็นธรรม และใช้ข้อมูลประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	4.74	0.49	มากที่สุด	4
5	มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	4.61	0.59	มากที่สุด	7
6	โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.69	0.52	มากที่สุด	6
7	มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีการนำผลไปใช้พัฒนาองค์กร	4.74	0.47	มากที่สุด	3
รวม		4.72	0.38	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D.

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ และส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.79$) โรงเรียนมีการวางแผนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$) มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ชัดเจนและมีการนำผลไปใช้พัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.74$) การวัดและประเมินผลของโรงเรียนมีความเป็นระบบ เป็นธรรม และใช้ข้อมูลประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.74$) มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและผู้เรียน ($\bar{X} = 4.71$) โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.69$) มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.78	0.49	มากที่สุด	5
2	การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.82	0.43	มากที่สุด	1
3	มีระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	4.79	0.46	มากที่สุด	4

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ค่าสถิติ		การแปล ผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและครุภัณฑ์ เป็นไปตามระเบียบและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการเรียนรู้	4.81	0.43	มากที่สุด	2
5	มีระบบการบริหารสินทรัพย์ และทรัพยากรการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.81	0.46	มากที่สุด	3
รวม		4.80	0.37	มากที่สุด	

หมายเหตุ: การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D. ประกอบ

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกัน ($\bar{X} = 4.82$) การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและครุภัณฑ์เป็นไปตามระเบียบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.81$) มีระบบการบริหารสินทรัพย์และทรัพยากรการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.81$) มีระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.79$) โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.78$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและความต้องการของสถานศึกษา	4.62	0.60	มากที่สุด	5
2	การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามคุณสมบัติและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.67	0.54	มากที่สุด	2
3	โรงเรียนมีระบบส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.52	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร	4.69	0.51	มากที่สุด	1
5	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ	4.64	0.60	มากที่สุด	4
รวม		4.65	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.69$) การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามคุณสมบัติและความเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.67$) โรงเรียนมีระบบส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.66$) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 4.64$) มีการ

วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการะงานและความต้องการของสถานศึกษา

($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	งานธุรการดำเนินการอย่างทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว และตอบสนองต่อการกิจของโรงเรียน	4.66	0.55	มากที่สุด	4
2	อาคารสถานที่ได้รับการดูแลให้สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้	4.70	0.54	มากที่สุด	2
3	มีระบบจัดเก็บข้อมูลผู้เรียน การรับนักเรียน และทะเบียนที่ครบถ้วน และทันสมัย	4.67	0.58	มากที่สุด	3
4	มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	4.66	0.57	มากที่สุด	5
5	โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เช่น ชุมนุม คุณธรรม กีฬา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.74	0.53	มากที่สุด	1
รวม		4.69	0.42	มากที่สุด	

หมายเหตุ การพิจารณาลำดับ กรณีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้พิจารณา ค่า S.D.

จากตาราง 25 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เช่น ชุมนุม คุณธรรม กีฬา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 4.74$) อาคารสถานที่ได้รับการดูแลให้สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) มีระบบจัดเก็บข้อมูลผู้เรียน

การรับนักเรียน และทะเบียนที่ครบถ้วนและทันสมัย ($\bar{X} = 4.67$) งานธุรการดำเนินการอย่างทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว และตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.66$) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคคลิภพ	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 78)		ครูผู้สอน (n = 262)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	4.47	0.36	4.49	0.44	-.397*	.020

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 78)		ครูผู้สอน (n = 262)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. การมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	4.45	0.39	4.48	0.46	-.457	.088
3. การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.48	0.26	4.71	0.49	1.778**	.001
4. การจัดการความรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.60	0.39	4.61	0.47	-.061*	.034
5. ความท้าทายในการปรับตัว ตามกระแสโลกาภิวัตน์	4.69	0.38	4.70	0.46	-.214	.066
รวม	4.54	0.36	4.60	0.46	.076**	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน
ที่เปิดทำการเรียนการสอน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียน
ที่เปิดทำการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ประถมศึกษา (n = 200)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 140)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	4.48	0.42	4.49	0.42	-.200	.320
2. การมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	4.46	0.45	4.49	0.44	-.731	.727
3. การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.72	0.45	4.74	0.44	-.593	.465
4. การจัดการความรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.59	0.48	4.62	0.40	-.593	.373
5. ความท้าทายในการปรับตัว ตามกระแสโลกาภิวัตน์	4.71	0.45	4.67	0.43	.793	.971
รวม	4.59	0.37	4.61	0.34	-.329	.659

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน พบว่า ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้บริหารในทั้งสองประเภทโรงเรียนมีการปรับตัวและแสดงภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันอย่างใกล้เคียงกัน

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการทำงาน ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการทำงาน

ภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีวิสัยทัศน์ เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.166	2	0.083	0.465	0.628
	ภายในกลุ่ม	60.005	337	0.178		
	รวม	60.17	339			
2. การมีสมรรถนะ ทางวัฒนธรรมในการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.361	2	0.181	0.904	0.406
	ภายในกลุ่ม	67.283	337	0.2		
	รวม	67.644	339			

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคคลิภคณ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การสร้างความ กลมเกลียวในยุค แห่งการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.933	2	0.466	2.364	0.096
	ภายในกลุ่ม	66.475	337	0.197		
	รวม	67.408	339			
4. การจัดการความรู้ เพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.565	2	0.282	1.384	0.252
	ภายในกลุ่ม	68.725	337	0.204		
	รวม	69.289	339			
5. ความท้าทายในการ ปรับตัวตามกระแส โลกาภิวัตน์	ระหว่างกลุ่ม	0.305	2	0.152	0.779	0.46
	ภายในกลุ่ม	65.972	337	0.196		
	รวม	66.277	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.155	0.857
	ภายในกลุ่ม	43.996	337	0.131		
	รวม	44.036	339			

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภคณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภคณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน คือ การจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 78)		ครูผู้สอน (n = 262)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.700	0.338	4.727	0.387	-.571	.483
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.849	0.264	4.785	0.401	1.647**	.001
3. การบริหารงานบุคคล	4.672	0.370	4.647	0.398	.484	.329
4. การบริหารงานทั่วไป	4.728	0.319	4.674	0.444	1.194*	.014
โดยรวม	4.737	0.230	4.708	0.345	.854*	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ขณะที่ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน”

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 153)		โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (n = 164)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.730	0.368	4.708	0.389	0.526	0.599
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.807	0.379	4.789	0.370	0.446	0.656
3. การบริหารงานบุคคล	4.658	0.389	4.646	0.396	0.285	0.776
4. การบริหารงานทั่วไป	4.721	0.419	4.637	0.415	1.824	0.069
รวม	4.729	0.316	4.695	0.332	0.960	0.338

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน”

2.4.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.075	2	0.038	0.265	0.767
	ภายในกลุ่ม	47.909	337	0.142		
	รวม	47.985	339			
2. การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.174	2	0.087	0.617	0.54
	ภายในกลุ่ม	47.466	337	0.141		
	รวม	47.64	339			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.095	2	0.048	0.311	0.733
	ภายในกลุ่ม	51.752	337	0.154		
	รวม	51.847	339			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.058	2	0.029	0.166	0.847
	ภายในกลุ่ม	59.359	337	0.176		
	รวม	59.418	339			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.031	2	0.015	0.148	0.863
	ภายในกลุ่ม	35.211	337	0.104		
	รวม	35.242	339			

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพ

การบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนและประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยนี้พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 32

ตาราง 32 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t											
X_1	.788**										
X_2	.762**	.464**									
X_3	.820**	.635**	.485**								
X_4	.834**	.529**	.529**	.613**							
X_5	.875**	.611**	.625**	.612**	.719**						
Y_t	.698**	.571**	.474**	.592**	.545**	.669**					
Y_1	.650**	.509**	.489**	.496**	.532**	.626**	.848**				
Y_2	.611**	.501**	.426**	.535**	.464**	.567**	.859**	.629**			
Y_3	.573**	.461**	.397**	.477**	.467**	.538**	.768**	.543**	.572**		
Y_4	.484**	.421**	.269**	.454**	.349**	.486**	.832**	.644**	.651**	.431**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยรวม (X_t) กับตัวแปรตามโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.698 ส่วนตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน กับตัวแปรตามทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) กับการบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.626 รองลงมา คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) กับการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.567 และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) กับการบริหารงานวิชาการ (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.509 ตามลำดับ

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.484**	ปานกลาง
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.421**	ปานกลาง
3. การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.269**	ต่ำ
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4)	.454**	ปานกลาง
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแส โลกาภิวัตน์ (X_5)	.349**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.486**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
 ผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม (Y_t) พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
 ของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหาร
 โรงเรียนโดยรวม (Y_t) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.486) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
 ในยุคพลิกผันแต่ละด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)
 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) อยู่ในระดับปานกลาง
 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.484) ด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้
 เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์เท่ากับ (.421) ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4)
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.454)
 และด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ใน
 ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.349) ส่วนด้านการสร้าง
 ความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.269) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 ทั้งหมดเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย
 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการ
 บริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้
 อย่างต่อเนื่อง (X_4) และด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)
 ตามลำดับ

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ด้านบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.509**	ปานกลาง
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.489**	ปานกลาง
3. การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.496**	ปานกลาง
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4)	.532**	ปานกลาง
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแส โลกาภิวัตน์ (X_5)	.626**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.650**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านบริหารงานวิชาการ (Y_1)
พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับด้านบริหารงานวิชาการ (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.650) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการ
ปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับด้านบริหารงานวิชาการ (Y_1) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ทั้งหมด โดยด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) มีความสัมพันธ์สูง
ที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.626) รองลงมา คือ ด้านการจัดการความรู้
เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.532) ด้านการมี
วิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.509)

ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.496) และด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.489) ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	การบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.501**	ปานกลาง
การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.426**	ปานกลาง
การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.535**	ปานกลาง
การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4)	.464**	ปานกลาง
ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5)	.567**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.611**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.611) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้าน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y2) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด โดยด้านความท้าทายในการปรับตัวตาม กระแสโลกาภิวัตน์ (X5) มีความสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.567) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.535) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.501) ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.464) และด้านการมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.426) ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผันโดยรวม (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	การบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.461**	ปานกลาง
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.397**	ปานกลาง
3. การสร้างความกลมเกลียวในยุค แห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.477**	ปานกลาง
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4)	.467**	ปานกลาง
5. ความท้าทายในการปรับตัว ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5)	.538**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.573**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (Y3)
พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับด้านการบริหารงานบุคคล (Y3) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.573) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำ
การปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับด้านการบริหารงานบุคคล (Y3) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด โดยด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X5)
มีความสัมพันธ์สูงที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.538) รองลงมา คือ
ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ (.477) ด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X4)
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.467) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X1)
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.461) และด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (.397) ตามลำดับ

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผันโดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y4)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	การบริหารงานทั่วไป (Y4)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.421**	ปานกลาง
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2)	.269**	ต่ำ
3. การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.454**	ปานกลาง
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง (X_4)	.349**	ปานกลาง

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแส โลกาภิวัตน์ (X ₅)	.486**	ปานกลาง
โดยรวม (X _t)	.484**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y₄) พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันโดยรวม (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานทั่วไป (Y₄) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (0.484) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันแต่ละด้าน พบว่า ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X₅) มีความสัมพันธ์กับด้านการบริหารงานทั่วไป (Y₄) สูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (0.486) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (0.454) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (0.421) และด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (0.349) ซึ่งทั้งหมดมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₂) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ (0.269)

ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 38

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5)	.669	.447	.445	.314	.038	.430	8.343**	.001
การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)	.708	.501	.498	.162	.038	.224	4.229**	.001
การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)	.718	.515	.511	.127	.040	.166	3.143**	.002

$$a = 1.907 \quad S.E._{est} = \pm 0.22558$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.430 รองลงมาคือ การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .224 และ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .166 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ร้อยละ 51.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 2.2558

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.907 + 0.314X_5 + 0.162X_3 + 0.127X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_t' = 0.430Z_5 + 0.224Z_3 + 0.166Z_1$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภัง กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
1. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5)	.626	.392	.390	.307	.058	.361	5.262**	.001

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
2. การมีวิสัยทัศน์ เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	.646	.418	.414	.152	.047	.170	3.211**	.001
3. การมี สมรรถนะทาง วัฒนธรรมใน การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (X ₂)	.655	.429	.423	.102	.045	.121	2.263*	.024
4. การจัดการ ความรู้เพื่อ การเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง (X ₄)	.660	.435	.428	.099	.050	.119	1.969*	.050

$$\alpha = 1.685 \quad S.E._{est} = \pm 0.28445$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y1)
ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัว
ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X₅) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X₁) และมีจำนวน
2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่
การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X₂) และการจัดการความรู้
เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 รองลงมาได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.170 การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.121 และการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.119 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ร้อยละ 42.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28445

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_1 = 1.685 + 0.307X_5 + 0.152X_1 + 0.102X_2 + 0.099X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y'_1} = 0.361Z_5 + 0.170Z_1 + 0.121Z_2 + 0.119Z_4$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
1. ความ ท้าทายในการ ปรับตัวตาม กระแส โลกาภิวัตน์ (X_5)	.567	.322	.320	.281	.049	.331	5.724**	.001

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
2. การสร้าง ความ กลมเกลียว ในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลง (X ₃)	.615	.379	.375	.202	.050	.240	4.046**	.001
3. การมี วิสัยทัศน์ เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X ₁)	.624	.390	.384	.130	.053	.146	2.470*	.014

$$a = 1.943 \quad S.E._{est} = \pm 0.29418$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ (Y₂) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความ
ท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X₅) และการสร้างความกลมเกลียว
ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X₃) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.331 รองลงมาได้แก่ การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.240 และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.146 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ร้อยละ 38.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29418

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.943 + 0.281X_5 + 0.202X_3 + 0.130X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y1}' = 0.331Z_5 + 0.240Z_3 + 0.146Z_1$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคคลิสิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
1. ความ ท้าทาย ในการปรับ ตัวตามกระแส โลกาภิวัตน์ (X_5)	.538	.290	.288	.306	.053	.346	5.719**	.001
2. การสร้าง ความ กลมเกลียว ในยุคคลิสิกผัน เปลี่ยนแปลง (X_3)	.570	.324	.320	.157	.054	.179	2.884**	.004
3. การมี วิสัยทัศน์ เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง (X_1)	.578	.334	.328	.127	.057	.136	2.206*	.028

$\alpha = 1.909$ S.E._{est} = ± 0.32056

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิสิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) และการสร้างความกลมเกลียวในยุคนแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.346 รองลงมาได้แก่ การสร้างความกลมเกลียวในยุคนแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179 และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.136 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ร้อยละ 32.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.32056

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.909 + 0.306X_5 + 0.157X_3 + 0.127X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z_{Y_1}' = 0.346Z_5 + 0.179Z_3 + 0.136Z_1$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
1. ความท้าทาย ในการปรับตัว ตามกระแส โลกาภิวัตน์ (X_5)	.486	.236	.234	.315	.056	.333	5.680**	.001
2. การสร้าง ความกลมเกลียว ในยุคแห่ง การเปลี่ยนแปลง (X_3)	.525	.275	.271	.235	.055	.250	4.260**	.001

$\alpha = 2.096$ S.E._{est} = ± 0.35746

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)
ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัว
ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) และการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตาม
กระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.333
รองลงมาได้แก่ การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.250 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาภาพัสนัฏ์ เขต 3 ไดรัอยละ 27.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.35746

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 2.096 + 0.315X_5 + 0.235X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y1}' = 0.333Z_5 + 0.250Z_3$$

ตาราง 43 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพัสนัฏ์ เขต 3

ภาวะผู้นำการ ปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน				สรุปอำนาจพยากรณ์ โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
การมีวิสัยทัศน์เทาทัน การเปลี่ยนแปลง (X ₁)	✓	✓	✓	×	✓
การมีสมรรถนะทาง วัฒนธรรมในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (X ₂)	✓	×	×	×	×
การสร้างควมกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X ₃)	×	✓	✓	✓	✓
การจัดการควมรู้เพื่อการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X ₄)	✓	×	×	×	×
ความทาทายในการปรับตัว ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X ₅)	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน จำนวน 5 ตัวแปร ทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ทั้ง 3 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมไปหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3”

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร จำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้าง ความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ และผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนา ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง
ของเทคโนโลยี สังคม และนโยบายการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความ
เหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21...”

(มนตรี สีแก้วก่า, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องสามารถคาดการณ์แนวโน้มการศึกษาในอนาคต
และนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน
และทันสมัย...”

(สุชาติ เทียมทัน, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมองภาพอนาคตของโรงเรียนให้ออกก่อนว่าเราจะ
พัฒนาเด็กในทักษะแบบไหน เพื่อรองรับโลกที่เปลี่ยนเร็ว เช่น AI และสังคมดิจิทัล จากนั้น
ต้องแปลงวิสัยทัศน์เป็นแผนงานที่รูปปฏิบัติได้จริง ใช้การประชุม PLC เป็นเวทีสร้าง
ความเข้าใจร่วมกัน เพราะวิสัยทัศน์จะเกิดผลได้ก็ต่อเมื่อทุกฝ่ายไปทิศเดียวกัน...”

(อภิรักษ์ เจาะจง, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้บุคลากร
ทุกคนเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว...”

(มนตรี จันทวงศ์, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดรับความเปลี่ยนแปลง เช่น
การไม่กลัวทดลองสิ่งใหม่ การใช้เทคโนโลยีในงาน หรือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
ให้เชื่อมโยงทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรเป็น ‘ผู้นำตัวอย่าง’ ทำให้ครูเห็นว่า
ความเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ และเป็นโอกาส ไม่ใช่อุปสรรค...”

(เสกสรรค์ มีสารพันธ์, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2568)

“...วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีความยืดหยุ่น สามารถทบทวนและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์โลกที่ผันผวน โดยกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูเข้าใจง่าย ไม่ใช่คำหรู แต่แปลงเป็นพฤติกรรมการสอนที่เห็นได้ชัด และช่วยครูที่ยังต้องพัฒนา ไม่ใช่แค่ประกาศเฉย ๆ...”

(สุชีราภรณ์ เรืองเดช, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นส่วนหนึ่งในการปรับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ก้าวทันยุคสมัยอยู่เสมอ...”

(ธงชัย ก่อนบุญไสย, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...วิสัยทัศน์ต้องเป็นแบบวิสัยทัศน์มีชีวิต ไม่ใช่วิสัยทัศน์ติดผนัง ต้องจับสัญญาณการเปลี่ยนแปลง และนำข้อมูลมาทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างน้อยปีละครั้ง และผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู...”

(พิทักษ์ นิลโสม, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารยุคนี้ต้องมีทักษะการคาดการณ์อนาคต (Future foresight) ควรรู้เทรนด์โลกด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และเชื่อมโยงกับพัฒนาการของเด็กไทย นอกจากนี้ต้องใช้การมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นฐานในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพราะเมื่อทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน วิสัยทัศน์จะมีพลังและเกิดผลจริงในสถานศึกษา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลจะช่วยให้โรงเรียนสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรให้ตอบโจทย์การศึกษาในศตวรรษที่ 21...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

ตาราง 44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทัน
การเปลี่ยนแปลง (X₁)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	การ ปรับ เปลี่ยน รูปแบบ	การ เพิ่ม ทักษะ ความรู้	การ สร้าง ขวัญ กำลังใจ	การ สร้าง วัฒนธรรม	การ สร้าง เครือข่าย	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร
1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี สังคม และนโยบายการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8	80
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และขับเคลื่อนได้จริง	✓	✓	✓	✓		✓		✓			6	60
3. การเป็นผู้นำตัวอย่างและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง					✓		✓	✓			3	30
4. จัดให้มีการทบทวน ประเมิน และปรับปรุง วิสัยทัศน์อย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่อง (พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติ)	✓					✓	✓	✓		✓	5	50

จากตาราง 44 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และนโยบายการศึกษา

2. การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและขับเคลื่อนได้จริง

3. จัดให้มีการทบทวน ประเมิน และปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างยืดหยุ่น และต่อเนื่อง (พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติ)

4. การเป็นผู้นำตัวอย่างและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยทางความรู้สึก กล้าพูด กล้าคิด และกล้ารวมตัดสินใจ เพราะความกลมเกลียวเกิดจากความไว้วางใจ และความโปร่งใส...”

(มนตรี สีแก้วเก่า, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...การทำงานในยุคปรับเปลี่ยนนี้ ผู้บริหารต้องเปิดพื้นที่ให้ครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ลดการใช้อำนาจสั่งการมากเกินไป แต่ใช้การสื่อสารแบบร่วมคิด ร่วมทำมากขึ้น จะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความสามัคคี และให้ความสำคัญกับการดูแล เอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล และมอบหมายงานที่ทำทายตามความสามารถของเขา...”

(สุชาติ เทียมทัน, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2568)

“...ต้องใช้ PLC เป็นเครื่องมือเชื่อมความสัมพันธ์ในโรงเรียน ให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และช่วยเหลือกัน การร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความผูกพันและสร้างให้เห็นว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน...”

(อภิรักษ์ เจาะจง, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรให้กำลังใจ สนับสนุน และชื่นชมครูอย่างสม่ำเสมอ เพราะเมื่อบุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า จะเกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น...”

(มนตรี จันทวงศ์, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...การสร้างความกลมเกลียวต้องเริ่มจากผู้นำเป็นแบบอย่าง ทั้งการทำงาน การตรงต่อเวลา การสื่อสาร และการเคารพผู้อื่น เมื่อครูเห็นแบบอย่างที่ดี ความร่วมมือจะเกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องสั่ง...”

(เสกสรรค์ มีสารพันธ์, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างกิจกรรมพัฒนาทีม (Team building) อย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เฉพาะงานประจำปี แต่ต้องมีรูปแบบที่ทำทุกภาคเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน...”

(สุชีราภรณ์ เรืองเดช, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และการตัดสินใจ เมื่อครูรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญ จะเกิดความผูกพันและความสามัคคีในองค์กร...”

(ธงชัย ก่อนบุญญไสย, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงเร็วต้องใช้ระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น Line กลุ่ม หรือระบบประกาศกลาง เพื่อให้ทุกคนรับข้อมูลตรงกัน ลดความเข้าใจผิด และช่วยรักษาความสัมพันธ์ในองค์กร...”

(นายพิทักษ์ นิธิสม, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568)

“...ความกลมเกลียวเกิดจากการมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรเห็นทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเสริมแรงบันดาลใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจบทบาทและเป้าหมายร่วม ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ต้องพัฒนาโดยการสร้างความกลมเกลียวด้วยการเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีม นอกจากนี้ต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

ตาราง 45 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างความกลมเกลียว
ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X₃)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคคลิภพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	การ ปรับ เปลี่ยน รูปแบบ	การ เพิ่ม พื้นที่ บริการ	การ สร้าง เครือข่าย	การ สร้าง พันธมิตร	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ ประเทศ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ	การ สร้าง พันธมิตร ระดับ นานาชาติ
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลดความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	70
2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัย ทางความรู้สึกร่วม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			8	80
3. การดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก	✓	✓		✓		✓			✓	✓	6	60

จากตาราง 45 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และความปลอดภัยทางความรู้สึก
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลดความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี
3. การดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านความท้าทาย ในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การปรับตัวในยุคโลกาภิวัตน์ต้องเริ่มจากผู้นำเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล เพราะโลกเปลี่ยนเร็วมาก ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันและกล้าที่จะทดลองแนวทางใหม่ เพื่อให้โรงเรียนไม่ล้าหลัง...”

(มนตรี สีแก้วกำ, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของตนเองก่อน เช่น การคิดเชิงระบบ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน จากนั้นจึงถ่ายทอดให้ครูและบุคลากร เพื่อให้ทั้งองค์กรก้าวทันบริบทโลก...”

(สุชาติ เทียมทัน, สัมภาษณ์, 22 ตุลาคม 2568)

“...ความท้าทายสำคัญคือความเหลื่อมล้ำด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องวางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในโรงเรียน และจัดอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการงานจัดการเรียนการสอน และผู้นำต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ภาษาที่สอง...”

(อภิรักษ์ เจาะจง, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...ยุคโลกาภิวัตน์ต้องการผู้นำที่ ยืดหยุ่นสูง เพราะสถานการณ์ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับวิธีคิด และกล้าตัดสินใจรวดเร็วบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง...”

(มนตรี จันทวงศ์, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2568)

“...การบริหารโรงเรียนยุคใหม่ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งในและนอกพื้นที่ เช่น สถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น ภาคเอกชน และสื่อออนไลน์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ทันตามกระแสโลก...”

(เสกสรรค์ มีสารพันธ์, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2568)

“...ควรส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือออนไลน์ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และการจัดกิจกรรมเรียนรู้ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต...”

(สุชีราภรณ์ เรืองเดช, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลเป็นฐานการตัดสินใจ เพราะการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ต้องพึ่งพาการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้วางแผนได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และใช้เป็นฐานในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์โลกยุคใหม่...”

(ธงชัย ก้อนบุญไสย, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมองไปข้างหน้า โดยต้องประเมินความเสี่ยงและโอกาสจากกระแสโลกาภิวัตน์อย่างสม่ำเสมอ และสร้างความสมดุล ระหว่างการรักษาอัตลักษณ์ท้องถิ่นกับการเปิดรับความเป็นสากล เพื่อให้การปรับตัวเป็นไปอย่างยั่งยืนและมีคุณค่า...”

(พิทักษ์ นิลโสม, สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารจึงต้องมี วิสัยทัศน์เชิงรุก กล้าที่จะตัดสินใจในประเด็นใหม่ ๆ ที่อาจมีความเสี่ยง แต่มีศักยภาพในการสร้างความก้าวหน้าแก่โรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้อง กล้าลงทุนและกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร หรือด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยต้องประเมินข้อมูลอย่างรอบคอบ ควบคู่กับการยอมรับความไม่แน่นอนในบางส่วนของการพัฒนาปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน...”

(ไชยา ภวระบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาทั้งตนเอง และองค์กรให้พร้อมกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ ปรับเปลี่ยนวิธีคิด เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรผ่านความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความท้าทายในการปรับตัว
ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X₅)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ ผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3	การ ปรับ เปลี่ยน รูปแบบ	การ เพิ่ม ทักษะ ด้าน เทคโนโลยี	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน วิชาการ	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน วิชาชีพ	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน การ บริหาร	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน การ สื่อสาร	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน การ คิด วิเคราะห์	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน การ แก้ปัญหา	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน การ ตัดสินใจ	การ เพิ่ม ความรู้ ด้าน การ ปรับตัว	คะแนน	ร้อยละ
1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้ข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และการคิดเชิงระบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในและนอกโรงเรียน					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	60
4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรม และความยืดหยุ่น			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	70

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ข้อมูล
2. การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และการคิดเชิงระบบ
3. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรม และความยืดหยุ่น
4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกโรงเรียน

สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้ การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และนโยบายการศึกษา การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและขับเคลื่อนได้จริงจัดให้มีการทบทวน ประเมิน และปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่อง (พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติ) และการเป็นผู้นำตัวอย่างและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการสร้างกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยทางความรู้สึก การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลดความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี และการดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก 3) ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ แนวทางการพัฒนาดังนี้ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ข้อมูล การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และการคิดเชิงระบบ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรม และความยืดหยุ่น และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกโรงเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภพผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน

4. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,866 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 197 คน และครู จำนวน 1,669 คน จากทั้งหมด 197 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง ขั้นต่ำ จำนวน 320 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน จำแนก เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 ถึง 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 48 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.619 – 0.899 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.687 – 0.899 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.619 – 0.835 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.960

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์
ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประเมินความสอดคล้อง
ของนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถามของตัวแปรแต่ละตัวแปร โดยใช้การหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)
ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม และใช้การทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Samples)

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ และด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน โดยรวม พบว่า ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้บริหารในทั้งสองประเภทโรงเรียนมีการปรับตัวและแสดงภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันอย่างใกล้เคียงกัน

3.3 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์

เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ขณะที่ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.698$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า

มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.430 รองลงมา คือ การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .224 และ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .166 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ร้อยละ 51.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 2.2558

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.907 + 0.314X_5 + 0.162X_3 + 0.127X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_t' = 0.430Z_5 + 0.224Z_3 + 0.166Z_1$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีจำนวน 3 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ สรุปแนวทางการพัฒนาจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

7.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังนี้

7.1.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสังคม และนโยบายการศึกษา

7.1.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและขับเคลื่อนได้จริง

7.1.3 จัดให้มีการทบทวน ประเมิน และปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่อง (พร้อมนำไปสู่การปฏิบัติ)

7.1.4 การเป็นผู้นำตัวอย่างและสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

7.2 ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังนี้

7.2.1 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยทางความรู้ลึก

7.2.2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ลดความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างที่ดี

7.2.3 การดูแลเอาใจใส่และส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก

7.3 ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังนี้

7.3.1 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ข้อมูล

7.3.2 การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และการคิดเชิงระบบ

7.3.3 การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรม และความยืดหยุ่น

7.3.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกโรงเรียน

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิณพันธ์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผล
ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิณพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ และด้านการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิณพันธ์ ผู้บริหารได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ที่เข้มแข็งและเป็นไปในทิศทางที่จำเป็นต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีความพลิกผันสูง การที่ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเปลี่ยนผ่าน การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ก้าวข้ามความคาดหวังปกติ และนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนโยบาย ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครูและชุมชนท้องถิ่น จึงต้องเน้นการสร้าง ความกลมเกลียวและความร่วมมือ การจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ เช่น การเรียนออนไลน์ การใช้ดิจิทัล ทำให้ต้องมีการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนรรัตน์ดี ชินอัครวัฒน์ และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทผู้นำในระดับหัวหน้ากลุ่มสาระมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

(2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนโดยรวม อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหาร ซึ่งช่วยสนับสนุน ข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ว่า ภาวะผู้นำลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อ ความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพัทธ ดือนันต์กรณ์ และต้องลักษณะ บุญธรรม (2563, หน้า 65) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็น ว่าภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยนมิได้จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารเท่านั้น หากแต่ ยังปรากฏในบทบาทของครูผู้สอนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพในระดับห้องเรียนและระดับสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วีระจิตสกุลงาม (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบ ปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารโรงเรียน เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายและนโยบายของการ จัดการศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีบทบาทนำในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ นำแนวคิดเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการงานทุกมิติ ทำให้ การบริหารไม่ยึดติดรูปแบบเดิมเพียงอย่างเดียว แต่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและปรับปรุง อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การที่โรงเรียนมีผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และความร่วมมือในทิศทางเดียวกัน นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน

การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ความร่วมแรงร่วมใจดังกล่าวช่วยให้การบริหารงานแต่ละด้านมีความราบรื่น มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความสำเร็จของงานในโรงเรียนจึงมิได้เกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหารเพียงลำพัง แต่เกิดจากการประสานพลังระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต่างมีบทบาทเสริมกันในกระบวนการบริหารและจัดการเรียนการสอน ผลที่เกิดขึ้นคือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สูงขึ้น ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ระบบบริหารจัดการ และการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรจ วรตล (2563, หน้า 146) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัย พบว่าประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัทมา เนตรทอง และทินกร พูลพุด (2563, หน้า 163) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหาร งานของโรงเรียนในอำเภอกวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการเชิงระบบและการใช้ปัจจัยด้านการบริหารอย่างเหมาะสมมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จของการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 188) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งช่วยสนับสนุนข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารทั้งในมิติของภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีบทบาทต่อการยกระดับผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโรจน์ศักดิ์ อินทนน (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึง

ความสำคัญของภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวต่อบริบทเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของยุคพลิกผันที่สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการบริหารให้เท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมารินทร์ดา เมืองสนธิ์ (2566, หน้า 13 – 14) ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารโดยใช้สถานศึกษาและชุมชนเป็นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีบทบาทหน้าที่ และมุมมองต่อการบริหารแตกต่างกันของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ มีหน้าที่กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ และนโยบายการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งมีบทบาทในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์การในระยะยาว จึงมีมุมมองที่มุ่งเน้นภาพรวมของการบริหารจัดการ การวางแผน และการปรับตัวขององค์กรในระดับนโยบายมากกว่า ในขณะที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนโดยตรง จึงสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์จริง

ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และรับรู้ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำผ่านรูปแบบการสนับสนุน การนิเทศงาน การสื่อสาร และบรรยากาศการทำงานในชีวิตประจำวัน มากกว่าการรับรู้เชิงนโยบายของผู้บริหาร นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังต้องรับผิดชอบภาระงานด้านการสอน งานธุรการ และงานโครงการจำนวนมาก ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านเวลาและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการสร้างความกลมเกลียวภายในองค์กร การถ่ายทอด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการสนับสนุนด้านการจัดการความรู้จากผู้บริหารในระดับสูง ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นในประเด็นเหล่านี้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ อภิรักษ์ เจาะจง (สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า การทำงานในโรงเรียนยุคใหม่ ครูต้องการผู้บริหารที่สื่อสารชัดเจน เห็นใจภาระงานและสามารถพาโรงเรียนก้าวไปข้างหน้าได้ ผู้บริหารต้องเป็นคนที่สร้าง บรรยากาศการทำงานที่ทุกคนรู้สึกว่าเป็นทีมเดียวกัน และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ตามความถนัด ไม่ใช่เพียงออกนโยบาย แต่ต้องอยู่ในพื้นที่จริง เห็นปัญหาจริง และสนับสนุนอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนที่เน้น ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้นำและผู้ตาม และสะท้อนให้เห็นว่าความคาดหวังของ ครูผู้สอนต่อบทบาทผู้บริหารมีความสำคัญต่อการประเมินภาวะผู้นำในภาพรวม และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สุชาติ เทียมทัน (สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ การปรับเปลี่ยนต้องสามารถมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงล่วงหน้า และแปลง วิสัยทัศน์ให้เกิดการปฏิบัติจริงในโรงเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารไม่เพียงต้อง วางแผนเชิงกลยุทธ์เท่านั้น แต่ต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้ง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน

3.2 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประเภท โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ทุกโรงเรียนต่างมีเป้าหมาย ภาระงานตามนโยบาย

หรือหน่วยงานต้นสังกัดเหมือนกัน กรอบนโยบายเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทำให้การบริหารจัดการมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการพัฒนาครู การขับเคลื่อน PLC การนิเทศภายในหรือ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบริหารและการจัดการเรียนรู้ เท่ากับว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนอยู่ในระบบนโยบายที่มีทิศทางเดียวกัน จึงมีโอกาสรับรู้ภาวะผู้นำในลักษณะ ที่คล้ายคลึงกัน แม้โรงเรียนจะมีประเภทแตกต่างกันก็ตาม ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งใน โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสต่างเผชิญ แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลง ในยุคพลิกผัน (Disruption Era) ในระดับใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี การบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเพิ่มขึ้นของภาระงาน และความ คาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน ลักษณะความท้าทายที่ร่วมกันนี้ทำให้นำนทั้งสองกลุ่ม ต้องพัฒนาทักษะการบริหารในแนวทางที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การปรับตัวเชิงเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการส่งเสริมวิสัยทัศน์ระยะยาวขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนจึงมิได้แสดงความแตกต่างตามประเภทโรงเรียนอย่างที่คาดหวัง ไว้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ อภิรักษ์ เจาะจง (สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองประเภทมี คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือก ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ทำให้ผู้บริหารมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทางวิชาการ และหลักสูตรการอบรมพัฒนาที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้รูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้ในโรงเรียนต่างประเภทมีลักษณะไปในแนวทางเดียวกัน มากกว่าต่างกัน เมื่อพื้นฐานของผู้บริหารมีความใกล้เคียงกัน การรับรู้ของครูผู้สอนและ บุคลากรจึงมีแนวโน้มไม่แตกต่างกันเช่นกัน และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ ของ มนต์รี สีแก้วท่า (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า การทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคพลิกผัน แม้แต่ละโรงเรียนมีบริบทและขนาดที่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีแนวทางการนำที่เน้นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็น การเปิดรับเทคโนโลยี การสนับสนุนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้แก่ครู และการส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย เขาอธิบายว่า “ผู้บริหารยุคนี้ต้องคิดไว ทำไว และสื่อสาร เป้าหมายให้ทุกคนเข้าใจร่วมกัน หากต้องการให้โรงเรียนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคม” ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องแนวปฏิบัติเหล่านี้ทำให้โรงเรียนทั้งประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส

มีแนวโน้มการดำเนินงานและการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

3.3 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทของพื้นที่และนโยบายการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการบริหารและการจัดฝึกอบรมด้านการบริหารการศึกษาในรูปแบบที่มีความเป็นเอกภาพและต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูผู้สอนในพื้นที่จึงได้รับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทิศทางที่สอดคล้องกัน แม้จะมีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน แต่กลับมีความเข้าใจและรับรู้ถึงความสำคัญและลักษณะของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในยุคพลิกผันได้ไม่ต่างกัน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาในช่วงปัจจุบัน ได้บังคับให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนและพร้อมเพรียงกัน ผู้บริหารจึงต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนในรูปแบบที่คล้ายคลึงกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาทิ การเร่งสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เน้นการปรับตัว การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการดำเนินการดังกล่าวทำให้บุคลากรทั้งที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานและบุคลากรใหม่ ต่างก็รับรู้และสัมผัสได้ถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการปรับตัวในระดับใกล้เคียงกัน การบูรณาการการพัฒนาบุคลากร ทั้งครูผู้ที่มีประสบการณ์น้อยและครูผู้ที่มีประสบการณ์สูง ครูรุ่นใหม่มักได้รับการเรียนรู้ที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการปรับตัวอยู่ยุคดิจิทัลตั้งแต่เริ่มแรก ขณะที่ครูผู้ที่มีประสบการณ์สูงก็ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการนิเทศและฝึกอบรมของเขตพื้นที่ ดังนั้นทัศนคติและความคาดหวังต่อการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายยุคปัจจุบันจึงมีความใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุผลข้างต้น การไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นตามประสบการณ์ทำงาน จึงมิได้สะท้อนว่าประสบการณ์ไม่มีความสำคัญ แต่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพของระบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร

อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ มนตรี สีแก้วก่า (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันจำเป็นต้องขับเคลื่อนการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอน จึงต้องมีรูปแบบภาวะผู้นำที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก หรือทำงานมาก่อนหลายปีหรือเพิ่งเข้าสู่วิชาชีพก็ตาม โดยเฉพาะการสื่อสารทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจน การสนับสนุนครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเปิดโอกาสให้ครูทุกช่วงประสบการณ์มีส่วนร่วมในการพัฒนางานโรงเรียนอย่างเท่าเทียม” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บริบทเชิงนโยบายและแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ทำให้ผู้บริหารต้องปรับใช้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ในแนวทางที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ไม่ว่าจะบริหารโรงเรียนประเภทใดหรือทำงานร่วมกับครูกลุ่มประสบการณ์ใด นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังระบุด้วยว่า “ครูในยุคนี้ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ความคาดหวังและการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ทศพล จันทรมณี (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า “ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีทัศนคติที่แตกต่างจากครูประสบการณ์สูง” โดยเฉพาะด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และนันทิยา น้อยจันทร์ (2566, หน้า 13) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า “ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารแตกต่างกัน” โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นพัฒนาการทำงานของครู กลุ่มครูประสบการณ์สูงมักคาดหวังบทบาทผู้นำมากกว่า

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประเภทโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารมีบทบาทโดยตรงในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงบประมาณ และการตัดสินใจเชิงบริหาร ขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทในระดับการปฏิบัติ ส่งผลให้มุมมองต่อประสิทธิภาพและกระบวนการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันอย่างชัดเจน ด้านการบริหารงานทั่วไปพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีบทบาทและภาระหน้าที่ในงานธุรการ การอำนวยความสะดวก และการจัดสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้การรับรู้ต่อการบริหารงานทั่วไปมีความแตกต่างในระดับหนึ่ง ขณะที่ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะทั้งสองด้านเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องดำเนินงานร่วมกัน อย่างใกล้ชิดภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน ทำให้การรับรู้ต่อการดำเนินงานมีความสอดคล้องกันและไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาวิตรี รุ่งจันทิก (2564, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสุวรรณคูหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยเมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และปรีชา แก้วบางทรายและคณะ (2567, หน้า 72) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกประเภทโรงเรียนที่เปิดสอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายทางการศึกษา หลักสูตรแกนกลาง และระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้แนวทางการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูมีทิศทางที่สอดคล้องกัน อีกทั้งผู้บริหารทั้งสองประเภทโรงเรียนต้องเผชิญกับบริบทการ

เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเทคโนโลยี และสังคมในลักษณะเดียวกัน จึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับใกล้เคียงกัน ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนทั้งสองประเภทโรงเรียนก็ได้รับการพัฒนาในรูปแบบเดียวกัน ผ่านการอบรม การนิเทศติดตามและการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้แนวคิด ทักษะ และพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงทำให้ผลการประเมินโดยภาพรวมของทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ เสกสรรค์ มีสารพันธ์ศึกษานิเทศก์ (สัมภาษณ์, 21 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายและหลักสูตรเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงมีแนวทางการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งทั้งสองประเภทโรงเรียนยังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและสังคมในลักษณะเดียวกัน ผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทด้านวิสัยทัศน์และการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาใกล้เคียงกัน ขณะเดียวกันครูผู้สอนก็ได้รับการพัฒนาและนิเทศติดตามในระบบเดียวกัน ส่งผลให้สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในทุกช่วงประสบการณ์การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายทางการศึกษา หลักสูตร และมาตรฐานการบริหารงานโรงเรียนที่เป็นแนวทางเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้แนวปฏิบัติในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน แม้ประสบการณ์การทำงานจะแตกต่างกันก็ตาม อีกทั้งในปัจจุบันผู้บริหารและครูทุกกลุ่มได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ (PLC) อย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษายังเป็นปัจจัย

ร่วมที่หล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารและครูให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สวัสดิ์ รุ่งจันทร์ (2564, หน้า 31) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสุวรรณคูหา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน กับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.698$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะการบริหารจัดการโรงเรียนในยุคพลิกผันนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มุ่งเน้นการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลและสังคม แห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน จะทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญใน การขับเคลื่อนประสิทธิผลการบริหาร โดยการกระตุ้นทางปัญญาและสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหาร จัดการ การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัยเร่งที่ช่วยยกระดับความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้อย่างเป็น รูปธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ องค์กรประกอบทั้งหมดนี้จึงเป็นรากฐาน ที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อการพลิกผันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อันนำมาซึ่งประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนที่สูงขึ้นโดยรวม ทั้งในมิติของการประกัน คุณภาพและการบริหารงานทั้งสี่ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมวดี จิตอารีย์ (2560, หน้า 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย สมรรถนะ ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = 0.705$) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย

เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม ($R_{xy} = .527$) สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกุณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และธวัชชัย ไพไธล (2566, หน้า 27) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุพันธ์ อินทร์รักษ์ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2568, หน้า 149) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน แต่ยังเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับคุณภาพของสถานศึกษาอีกด้วย

6. ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X5) การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X3) และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X1) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.430 รองลงมา คือ การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.224 และ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.166

ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ร้อยละ 51.10
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 22558 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยี
ใหม่ ๆ ทันสถานการณ์โลก และบริหารจัดการโรงเรียนให้สอดคล้องกับกระแส
การเปลี่ยนแปลงระดับสากล จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
การเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม การสร้างความพร้อมให้ครู
และนักเรียนในการแข่งขันระดับโลก มีแนวโน้มที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบริหารจัดการได้
อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
ที่เน้นการเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งบทบาทของผู้บริหารในการหล่อหลอม
ให้บุคลากรมีความสามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแรงจูงใจในการเผชิญกับสถานการณ์
ที่ไม่แน่นอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดแรงเสียดทานต่อการเปลี่ยนแปลงและทำให้โรงเรียน
สามารถดำเนินงานได้ราบรื่นขึ้น ยิ่งในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและ
เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การมีทีมงานที่เข้มแข็งจึงเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารที่มีมุมมองกว้างไกล สามารถคาดการณ์แนวโน้มการ
เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจ
ร่วมกัน ย่อมทำให้โรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่า
โรงเรียนที่ขาดทิศทางหรือปรับตัวไม่ทันต่อบริบทใหม่ของสังคม การมีวิสัยทัศน์จึงเป็น
พื้นฐานที่ทำให้ผู้บริหารสามารถออกแบบกลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อ
ความท้าทายในยุคพลวัตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีดาภา จันทุม
(2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหาร
ของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูพาน ด้านสื่อและ
เทคโนโลยี ด้านงบประมาณด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านผู้บริหารและ
ด้านชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 86.20 และมี
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.15545 สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จารุวรรณ บุญศรี (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผล ของโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (X1) และด้านการบริการที่ดี (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยี นโยบาย และความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ยังสะท้อนถึงความพร้อม และศักยภาพของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงรุกและสอดคล้องกับความท้าทายในยุคพลิกผันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมการศึกษาในระยะยาวอย่างยิ่งย่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์และด้าน การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการบริหาร

ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและสมดุลในทุกมิติของการบริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรหาวิธีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าวสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยอาจใช้เวลาส่วนหนึ่งของการประชุมผู้บริหารโรงเรียนประจำเดือน และหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จัดกิจกรรม หรือนำเสนอเนื้อหา วิธีการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำดังกล่าว

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น โรงเรียนต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางการบริหารที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และระบบบริหารจัดการภายในโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความกระตือรือร้นและสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายของโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นใจ ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนจึงควรถูกกำหนดเป็นเป้าหมายร่วมของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องอาศัยแนวคิดเชิงระบบ ทักษะด้านการจัดการ และเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดทั้งต่อการจัดการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในภาพรวม

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X_5) การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3)

และการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวการเสริมสร้างความร่วมมือ และการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันนี้ให้มีความเข้มแข็งและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ผันผวนของระบบการศึกษาในยุคปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนภายในเขตพื้นที่ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันในมิติอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ และแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในด้านที่หลากหลายและในบริบท ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรนำทักษะภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ สุรินทร์นา. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). “ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล”. การประชุมและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- กมลวรรณ จันทร. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 (หน้า 1002 – 1010). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กรชนก แยมอุทัย. (2559). ประสิทธิภาพสถานศึกษาตามทฤษฎีของบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กันตชาติ กุดนอก. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กาญจนา ธารนะ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส.

_____. (2554). *การคิดเชิงบูรณาการ = Integrative thinking*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัท ชัคเชส มีเดีย.

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม. (2561). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จารุณี นามมะ. (2561). *ความสุขในการทำงานกับความกลมเกลียวในองค์กร*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จารุวรรณ บุญศรี. (2566). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย*. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(7), 23 – 34.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วน สมศักดิ์การพิมพ์ กรู๊ป.

ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐภัทร อินทรปริดา. (2565). *ภาวะผู้นำของการปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวน*. *วารสารราชพฤกษ์*, 20, 16 – 28.

ดวงสิทธิ์ พรหมมา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีรฤดี เจริญราษฎร์. (2551). *ผ่าทฤษฎีการบริหาร: สำหรับคนไทย*. นครสวรรค์: รีมป์ การพิมพ์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2562). *การบริหารความขัดแย้งและการสร้างความสามัคคีในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นรรักษ์ต์ พันเชื้อ. (2562). *อะไรคือการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน* (Problem – based Learning: PBL). สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2568, จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/77414>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญาภิ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปรีชา แก้วบางทราย, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, & อัศววัฒน์ บุปผา ทวีศักดิ์. (2024). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารการบริหารและนิตการศึกษาศึกษา*, 15(2), 65 – 82.
- ประจักษ์จันต์ โสภณพนิชกุล, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, & พ้องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2566). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหน่วยงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*. 11(2), 1 – 13.
- ประเวศ วะสี. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2543). การศึกษาชาติกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, *สัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมกับการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ปัญญาวุฒิ ธนาวุฒิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2566). *ทักษะผู้นำในการประเมินผลกระทบของสภาพแวดล้อมและปรับมาตรการแก้ไขให้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2568, จาก <https://drpiyanan.com/2023/04/13/adaptive-leadership>.

- ปิยะวรรณ คิตโสภา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.*
 สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรมวดี จิตอารีย์. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.*
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนม เกตุมาน. (2558). *ความสามัคคีและความกลมเกลียวในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พัฒน์จิ โกญจนาท. (2552). *การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่. วารสารเพิ่มผลผลิต, 39(1), 23 – 26.*
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.*
 มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พิมพ์ิลา อำนาจ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เพลินพิศ มั่นกระโทก. (2562). *ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น อำเภอแม่แตงจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*

- มุสลินท์ โต๊ะกานี. (2552). ปัญหาและความต้องการบริการให้ การปรึกษาของนักศึกษาพยาบาล ศาสตร มหาวิทาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 1(1), 18 – 31.
- ยีน ฎูรรรณ. (2562). เทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน (*Disruptive Technology*). สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2568. จาก <https://www.thailibrary.in.th/2019/03/01/disrupti>.
- รุ่งโรจน์ ศรีสังข์ และนันทิยา น้อยจันทร์. (2566). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*.
- รัชณี พจนา, และคณะ. (2563). ภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 18(1), 187 – 195.
- ลลิตา กุลสุวรรณ, เสาวณีย์ ลีขาบณิต, และปัญญา ชีระวิทยเลิศ. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำยุคใหม่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(5), 687 – 716.
- วรุจ วรตล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรพัทธ์ ดิอนันต์กรณ์. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา* 14(2), 65 – 76.
- วรวรรณ อินทร์ชู และจิตติมา วรณศรี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 300 – 311.
- วัฒนาพร ระบุทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) Thai Learners' Key Competencies in a VUCA World, *คุรุสภาวิทยารจารย์*, 1(1), 1 – 8

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรยุทธ เสกแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศยามน อินสอาด. (2565). *การออกแบบโมเดลเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 16(20), 16 – 31.
- _____. (2565). *สมรรถนะดิจิทัลของผู้สอนในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 18(1), 1 – 2.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2562). *การพัฒนานวัตกรรมโดยใช้ Design Thinking*. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2568, จาก <https://hcd-innovation>.
- _____. (2562). *VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world>.
- ศานตมล แสงพล ชีระดา ภิญโญ และอาจารย์ คูวัธนไพศาล. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. *Panyapiwat Journal*, 11(2).
- ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริพันธ์ ศิริพันธ์, ดาริน โต๊ะกานี, & มุสลิม โต๊ะกานี. (2552). *สมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 1(1), 22 – 26.
- สงบ อินทรมณี. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353 – 360.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2554). *ภาวะผู้นำกับการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักชั่น.
- สาวิตรี บุญบุญ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(1), 5 – 14.

- สมชาย ภาณุวัฒน์. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์.
- สันติ ชัยชนะ. (2557). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ ต้นสวรรค์. (2559). *รูปแบบการพัฒนาระบบงานเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). *ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหารราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *รายงานการพัฒนาประเทศไทย ประจำปี 2564*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- _____. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง และภารดี อนันต์นาวิ. (2567). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบบพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารรอยแก่นสาร*, 9(5), 517 – 534.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคพลิกผัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุชาติ พันธก้อม. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุดศิริ หิรัญชุมเหะ และหทัยรัตน์ แสงจันทร์. (2550). สมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาล: องค์ความรู้สู่ภาคปฏิบัติ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 22(1), 9 – 27.
- สุดศิริ หิรัญชุมเหะ, หทัยรัตน์ แสงจันทร์ประณีต ส่งวัฒนา, & วงจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร. (2552). การรับรู้สมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาและอาจารย์พยาบาลในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม. *วารสารสภาการพยาบาล*, 24(1), 99 – 111.
- สุธีร์ พะโยธร. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทีมที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารระดับต้นโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุรางค์ ศิริโรตม์สกุล. (2556). การเขียนเอกสารอ้างอิง ระบบ APA. *วารสารพยาบาล*, 63(2), 59 – 66.
- สุวรรณา วงศ์เมืองแก่น. (2548). *การวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 17(2), 28 – 40.
- สุพิชา คิตคำ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2557). การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยขององค์กร ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 9(2). 123 – 132.
- สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคายและบึงกาฬ. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สุวิทย์ มังคละศิริ. (2561). จิตวิทยาสังคมกับการพัฒนาสัมพันธภาพในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ส่องแสง อัยวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สกุณา ไบภักดี, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, และธวัชชัย โพไพล. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 5(1). 27 – 40.
- หทัยชนก บัวเจริญ. (2549). การพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระบบบริการพยาบาลของสังคมไทย. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 24(2), 17 – 23.
- อดุลย์ วรรณปะกะ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัฒนศักดิ์ ลิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อานุกาพ เลขะกุล. (2564). ความปกติถัดไปอุดมศึกษา: ความท้าทาย. วารสารการศึกษา และนวัตกรรมการเรียนรู้, 1(2), 111 – 125.
- อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. (2567). ผู้บริหารสถานศึกษาไทยกับความท้าทายในยุคเทคโนโลยี พลิกผัน. วารสารการบริหารและความเป็นผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(2), 1 – 12.
- ไอรดา นรสาร. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Albano. (2025). *What is adaptive leadership*. Online. Available from <https://www.selfgrowth.com>.
- Bagwell. (2020). Leading Through a Pandemic: Adaptive Leadership and Purposeful Action. *Journal of School Administration Research and Development* 5(S1), 30 – 34
- Bennett, M. J. (2004). *Becoming intercultural competent*. In J. S. Wurzel (Ed.), *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education* (pp. 62 – 77). Allyn & Bacon.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). *What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world*. *Business Horizons*, 57(3), 311 – 317.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2012). *Leadership 2.0: Learn the secrets of adaptive leadership*. Talent Smart.

- Cheng, L., & Wang, L. (2013). The importance of intercultural competence in global organizations. *Journal of International Education in Business*, 6(1), 34 – 49. <https://doi.org/10.1108/JIEB-06-2012-0004>.
- Cojocar, B. (2008). *Adaptive leadership. Leadership Theory or Theoretical Derivative*, 7(1).
- Cojocar, B. (2009). Adaptive leadership: Leadership theory or theoretical derivative?. *Journal of Academic Leadership*, 7(1), 1 – 7.
- Covey, S. R. (2004). *The 8th habit: From effectiveness to greatness*. Free Press.
- Croft, A.C., Harrison, M.C. & Robinson, R.L. (2009). Recruitment and Retention of Students – an Integrated and Holistic Vision of Mathematics Support. *International Journal of Mathematical Education in Science and Technology*, 40(1), 109 – 125.
- Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rded. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Daly, A. J., & Chrispeels, J. (2008). A question of trust: Predictive conditions for adaptive and technical leadership in educational contexts. *Leadership and Policy in Schools*, 7(1), 30 – 63. <https://doi.org/10.1080/15700760701655508>
- Debowski, S. (2006). *Knowledge management*. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241 – 266. <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership research findings: Practice and skills*. Houghton Mifflin Company.
- Elizondo, F., Feske, K., Edgull, D., & Walsh, K. (2003). Creating synergy through collaboration: Safe schools/healthy students in Salinas, California. *Journal of Psychology in the Schools*, 40(5), 503 – 513

- Fairholm, G. W. (1994). Holism: A philosophy of organizational leadership for the future. *Journal of Organizational Change Management*, 7(1), 18 – 26.
<https://doi.org/10.1108/09534819410051594>.
- Fantini, A. E. (2009). *Assessing intercultural competence: Issues and tools*. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence* (pp. 456 – 476). Sage Publications.
- Friedman, A. (2002). *The Adaptable House: Designing Homes for Change*. Mc Graw – Hill, New York; London.
- Geyer, V. (2005). *The authorizer and charter school closure: Exercising adaptive leadership to protect the public interest*. *Authorizer Issue Brief*, 8, 1 – 6.
- Giles, Sunnie. (2018 May 9,). “How VUCA Is Reshaping The Business Environment, And What It Means For Innovation”. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2568, จาก <https://www.forbes.com>.
- Glover, J., Rainwater, K., Jones, G., & Friedman, H. (2002). Adaptive leadership (Part Two): Four principles for being adaptive. *Organization Development Journal*, 20(4), 18 – 38.
- Goodhart, H. (2010). *The Instrument and expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421 – 443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4).
- Heifetz, R. A., Linsky, M., & Grashow, A. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard University Press.
- Henrie, Mogan & Hedgepeth, Oliver. (2003). *Size is important in knowledge Management*. *Journal of Knowledge Management Practice*, November, 7.
- Hogan, T. J. (2008). The adaptive leadership maturity model. *Organization Development Journal*, 26(1), 55 – 61.

- Hoy, W.K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and Practice*. 8th ed. New York: McGraw – Hill.
- Irwan Maulana, Sirajuddin, Rahayu Susanti, Eliana Sari, Neti Karnati (2024). Adaptive Leadership In The Digital Era In Educational Institutions. *Jurnal Edusci* 2(2), 115 – 124.
- Jamais Cascio. (2020). *Facing the age of chaos*. Medium.
<https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>.
- Joshi, R. (2011). *Web enabled tool to enhance cultural competency among practicing genetic counselors in New York metropolitan region*. Sarah Lawrence College.
- John Kotter. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Kang, H. (2011). *Critical Success in Implementing Process – Oriented Knowledge Management Systems (PKMS) in the Public Sector in Korea*. U.S.A.: Iowa State University.
- Kotter, J. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Le Duc Quang. (2017). *Model for developing academic leadership of teachers in teachers' colleges in the Central Region Socialist Republic of Vietnam*. Doctorate Thesis Doctor of Education Field of study: Educational Administration and Leadership. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The career architect development planner*. Lominger.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (2010). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures (6th ed.)*. Pearson.
- Macro, K. (2011). *Factors Influencing The Creation of a Wiki Culture for Knowledge Management in a Cross – Generational Organizational Setting*. [n.p.]: Walden University.
- Morphet. (2007). The Administration of the School Administrators. *Dissertation Abstract International*. 34(3), 705 – A.

- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey – Bass.
- Nastanski, M. (2002). *Managing complexity: An adaptive leadership approach*. [Doctoral Dissertation, University of Sarasota]. University of Sarasota.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice Ninth Edition*. SAGE Publications, Inc.
- Plook Teacher. (2562). การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2568, จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/76134>
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Sudzina, F. (2009). Personal knowledge management: The role of Web 2.0 tools for managing knowledge at individual and organizational levels. *Online Information Review*, 33(6), 1021 – 1039. <https://doi.org/10.1108/14684520911010981>.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (2nd ed.)*. Doubleday.
- Simmonds, L.G. (2011). *A Case Study of Knowledge Management: The Perceived Role of HRM Professionals in the Process of Knowledge Management*. U.S.A.: Capella University.
- Spitzberg, B. H., & Changnon, G. (2009). *Conceptualizing intercultural competence*. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence* (pp. 2 – 52). Sage Publications.
- Suzette, L. (2005). Administration of Schools/Theories and Principles; Intergenerational Relations. *School Administrator*, 62(8), 30 – 34.
- Thomas, R. J. (2008). *Crucibles of leadership: How to learn from experience to become a great leader*. Harvard Business Press.
- Wheatley, M. J. (2006). *Leadership and the new science: Discovering order in a chaotic world (3rd ed.)*. Berrett – Koehler Publishers.
- William, D. (2011). *What Is Assessment for Learning? Studies in Educational Evaluation*, 37, 3 – 14.

- Wright, K. (2007). *Personal knowledge management: Supporting individual knowledge worker performance*. *Knowledge Management Research & Practice*, 5(3), 172 – 179. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500141>.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations (5th ed.)*. Prentice – Hall.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81 – 93.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ภาวะผู้นำการ
ปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
4. นายมนตรี สีแก้วก่อ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองมะง
อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
5. นายพิทักษ์ นิลโสม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสร้างแสน
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
4. นายเสกสรรค์ มีสารพันธ์ุ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
5. นายมนตรี สีแก้วกำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองมะง
อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

6. นายสุชาติ เทียมทัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง
อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
7. นายอภิรักษ์ เจาะจง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำป่วน
อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
8. นายธงชัย ก้อนบุญไสย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนชาด
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
9. นายพิทักษ์ นิลโสม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสร้างแสน
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
10. นางสาวสุชิราภรณ์ เรืองเดช ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสีแยก
สมเด็จอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๑



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

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๑

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

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล

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

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๘๕๑

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

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมนตรี จันทวงศ์

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

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๑

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

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายมนตรี สีแก้วคำ

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

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๕๑



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

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพิทักษ์ นิลโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางโพนเจริญราษฎร์ไพบูลย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลภูพาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคำดกรกานนทวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญไบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒



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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกลางนาเดื่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกก่องสหมิตรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลวัตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒



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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒

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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพังขว้างเหนือ ๙๐๙ กรป.กลางอุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๒



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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๕ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเสกสรร มีสารพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายมนตรี สีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุชาติ เทียมทัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอภิรักษ์ เจาะจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธงชัย ก้อนบุญไสย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๔ ๒๖๓๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๒

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

๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพิทักษ์ นิลโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๙ ๒๖๓๗

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคคลิภคณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3”**

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน
ของผู้บริหารในยุคคลิภคณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคคลิภคณ์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์
เขต 3
ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัย
จะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มี
ผลกระทบต่อนักใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทัน การเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กร อย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและระดับโลกได้ อย่างเหมาะสม	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ในส่วนของประเด็นที่ว่า “ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและระดับโลกได้อย่างเหมาะสม” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและระดับโลกได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีทักษะในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และทำให้บุคลากรเข้าใจในทิศทางขององค์กรร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานอย่างรวดเร็ว เมื่อสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขเปลี่ยนแปลงไป					
4	ผู้บริหารสนับสนุนการคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในองค์กร					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การสื่อสาร และการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระทางความคิด และร่วมมือริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)						
7	ผู้บริหารมีศักยภาพในการสร้างเป้าหมายรวม สร้างแรงจูงใจ และทำให้บุคลากรมีความเป็นเจ้าของ ในวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
8	ผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย ถูกต้อง และเหมาะสม กับวัตถุประสงค์ขององค์กร					
9	ผู้บริหารแสดงความเคารพ ยอมรับ และเข้าใจความ หลากหลายทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน และสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล					
10	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสาร ข้ามวัฒนธรรมผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้ สอดคล้องกับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว					
12	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการดำเนินงาน					
13	ผู้บริหารมีแนวทางชัดเจนของวางทางวัฒนธรรมใน การใช้เทคโนโลยี โดยส่งเสริมความเข้าใจที่เท่าเทียม กันในองค์กร					
14	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรมดิจิทัลให้แก่บุคลากรในองค์กร อย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง						
15	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
16	ผู้บริหารสามารถประสานความร่วมมือระหว่าง บุคลากรได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่มีความเห็นต่าง					
17	ผู้บริหารมีแนวทางในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจและไว้วางใจ ในองค์กร					
18	ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและจิตอาสา ให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมต่อส่วนรวม					
19	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมความแตกต่าง ของบุคลากรให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาองค์กร					
20	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมของ บุคลากรทุกฝ่ายในกระบวนการตัดสินใจอย่างทั่วถึง					
21	ผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ มีภาวะ ผู้นำทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์วิกฤต					
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
22	ผู้บริหารสามารถรวบรวม จัดหมวดหมู่ และจัดระบบ องค์ความรู้ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดการความรู้ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการอย่างครอบคลุม					
24	ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทุกระดับ					
25	ผู้บริหารสร้างระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ จากบุคลากรหลากหลายช่วงวัยให้เชื่อมโยงกัน อย่างกลมกลืน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร ในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ต่อ)						
26	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ ในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนางาน					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ จริง ทั้งในงานประจำและจากภาวะวิกฤต					
28	ผู้บริหารนำความรู้และบทเรียนจากการทำงาน มาสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติใหม่ในองค์กร					
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์						
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ต่อระบบการศึกษา					
30	ผู้บริหารมีแนวคิดที่เปิดกว้างและสามารถปรับเปลี่ยน แนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์โลก					
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการเตรียมความพร้อม ขององค์กรด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และบุคลากร					
32	ผู้บริหารส่งเสริมการปรับหลักสูตร กิจกรรม หรือวิธีการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับบริบทสากล					
33	ผู้บริหารใช้โอกาสจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมีเป้าหมาย					
34	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก					
35	ผู้บริหารสามารถวางยุทธศาสตร์องค์กรที่ตอบรับ การเปลี่ยนแปลงระดับโลกได้อย่างยืดหยุ่น และชัดเจน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
1. การบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
0	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการวางแผนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา					
2	มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและผู้เรียน					
3	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ และส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน					
4	การวัดและประเมินผลของโรงเรียนมีความเป็นระบบ เป็นธรรม และใช้ข้อมูลประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
5	มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้					
6	โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจน และมีการนำผลไปใช้พัฒนาองค์กร					
2. การบริหารงบประมาณ		5	4	3	2	1
8	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
9	การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
10	มีระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การบริหารงบประมาณ (ต่อ)						
11	การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและครุภัณฑ์เป็นไปตามระเบียบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้					
12	มีระบบการบริหารสินทรัพย์และทรัพยากรการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ					
3. การบริหารงานบุคคล		5	4	3	2	1
13	มีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและความต้องการของสถานศึกษา					
14	การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามคุณสมบัติและความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
15	โรงเรียนมีระบบส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร					
17	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ					
4. การบริหารทั่วไป		5	4	3	2	1
18	งานธุรการดำเนินการอย่างทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว และตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียน					
19	อาคารสถานที่ที่ได้รับการดูแลให้สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้					
20	มีระบบจัดเก็บข้อมูลผู้เรียน การรับนักเรียน และทะเบียนที่ครบถ้วนและทันสมัย					
21	มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ					
22	โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เช่น ชุมนุม คุณธรรม กีฬา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ลักษณะโรงเรียนที่เปิดสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 พบว่า ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 สถานภาพ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ
ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถาม
ใช้ได้ทุกข้อ ผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตาราง 48 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของ
ผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1			
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน และเชื่อมโยงกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและระดับโลกได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีทักษะในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และทำให้บุคลากรเข้าใจในทิศทางขององค์กรร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานอย่างรวดเร็วเมื่อสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขเปลี่ยนแปลงไป	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสนับสนุนการคิดนอกกรอบ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร การสื่อสาร และการตัดสินใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)		5	4	3	2	1			
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น มีอิสระทางความคิด และร่วมริเริ่มแนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีศักยภาพในการสร้างเป้าหมายร่วม สร้างแรงจูงใจ และทำให้บุคลากรมีความเป็นเจ้าของในวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		5	4	3	2	1			
8	ผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย ถูกต้อง และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารแสดงความเคารพ ยอมรับ และเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน และสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมผ่านแพลตฟอร์มเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)		5	4	3	2	1			
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีแนวทางลดช่องว่างทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยี โดยส่งเสริมความเข้าใจที่เท่าเทียมกันในองค์กร	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมดิจิทัลให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
3. การสร้างความกลมเกลียว ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง		5	4	3	2	1			
15	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น อย่างเท่าเทียม และส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถประสานความ ร่วมมือระหว่างบุคลากรได้ดี แม้ในสถานการณ์ที่มีความเห็นต่าง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีแนวทางในการลดความ ขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศแห่ง ความเข้าใจและไว้วางใจในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะ และจิตอาสาให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบพร้อมต่อส่วนรวม	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมความ แตกต่างของบุคลากรให้เกิดพลัง ร่วมในการพัฒนาองค์กร	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างการ มีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ในกระบวนการตัดสินใจอย่างทั่วถึง	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างเห็น อกเห็นใจ มีภาวะผู้นำทางอารมณ์ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์วิกฤต	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง		5	4	3	2	1			
22	ผู้บริหารสามารถรวบรวม จัดหมวดหมู่ และจัดระบบ องค์ความรู้ขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีแนวทางในการจัดการ ความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการอย่างครอบคลุม	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคลากรในทุกระดับ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้ข้อมูล และองค์ความรู้ในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนางาน	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ จากประสบการณ์จริง ทั้งในงาน ประจำและจากภาวะวิกฤต	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารนำความรู้และบทเรียน จากการทำงานมาสร้างนวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติใหม่ในองค์กร	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
5. ความท้าทายในการปรับตัวตาม กระแสโลกาภิวัตน์		5	4	3	2	1			
29	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์แนวโน้มและผลกระทบ ของโลกาภิวัตน์ต่อระบบการศึกษา	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีแนวคิดที่เปิดกว้าง และสามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง การบริหารให้สอดคล้องกับ สถานการณ์โลก	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีความสามารถในการ เตรียมความพร้อมขององค์กรด้าน โครงสร้าง เทคโนโลยีและบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารส่งเสริมการปรับหลักสูตร กิจกรรม หรือวิธีการเรียนรู้ ให้เชื่อมโยงกับบริบทสากล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารใช้โอกาสจากสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ให้เติบโตอย่างมีเป้าหมาย	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิตของบุคลากร เพื่อให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลงของโลก	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสามารถวางยุทธศาสตร์ องค์กรที่ตอบรับการเปลี่ยนแปลง ระดับโลกได้อย่างยืดหยุ่นและ ชัดเจน	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้

จากตาราง 48 พบว่า ค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 2 ด้านภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน มีความสอดคล้อง ทั้งหมด 35 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตาราง 49 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
1. การบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1			
1	โรงเรียนมีการวางแผนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระ และมีความต่อเนื่องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและสาระท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ และส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
1. การบริหารงานวิชาการ (ต่อ)		5	4	3	2	1			
4	การวัดและประเมินผลของโรงเรียนมีความเป็นระบบเป็นธรรม และใช้ข้อมูลประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	1	0	0	1	1	3	0.60	ใช้ได้
5	มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ชัดเจนและมีการนำผลไปใช้พัฒนาองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2. การบริหารงบประมาณ		5	4	3	2	1			
8	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
10	มีระบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
2. การบริหารงบประมาณ (ต่อ)		5	4	3	2	1			
11	การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและครุภัณฑ์เป็นไปตามระเบียบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	มีระบบการบริหารสินทรัพย์และทรัพยากรการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3. การบริหารงานบุคคล		5	4	3	2	1			
13	มีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและความต้องการของสถานศึกษา	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
14	การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามคุณสมบัติและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนมีระบบส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรักษาวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		5	4	3	2	1			
4. การบริหารทั่วไป		5	4	3	2	1			
18	งานธุรการดำเนินการอย่าง ทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว และตอบสนองต่อภารกิจ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	อาคารสถานที่ได้รับการดูแล ให้สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริม การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	มีระบบจัดเก็บข้อมูลผู้เรียน การรับนักเรียน และทะเบียน ที่ครบถ้วนและทันสมัย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียนอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน เช่น ชุมนุม คุณธรรม กีฬา และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อย่างรอบด้าน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 49 พบว่า ค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ตอนที่ 3 ด้านประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสอดคล้อง 24 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผันที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.777 – 0.802 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.809	1	0.802
	2	0.797
	3	0.800
	4	0.794
	5	0.789
	6	0.794
	7	0.777
2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.798 – 0.813 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821	8	0.803
	9	0.805
	10	0.802
	11	0.811
	12	0.813
	13	0.798
	14	0.809
3. การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.930 – 0.940 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940	15	0.940
	16	0.930
	17	0.931
	18	0.938
	19	0.931
	20	0.930
	21	0.936

ตาราง 50 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหารในศตวรรษที่ 21 (X)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (X₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.873 – 0.885 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888	22	0.878
	23	0.876
	24	0.885
	25	0.875
	26	0.873
	27	0.877
	28	0.874
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ (X₅) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.930 – 0.938 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	29	0.938
	30	0.934
	31	0.931
	32	0.932
	33	0.932
	34	0.933
	35	0.930
ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน เท่ากับ 0.946 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.777 – 0.940		

จากตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.946 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.777 – 0.940 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์เพื่อความคล่องตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.777 – 0.802 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.809

2. การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.798 – 0.813 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.821
3. การสร้างความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.930 – 0.940 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.940
4. การจัดการความรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.873 – 0.885 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.888
5. ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.930 – 0.938 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.896 – 0.911 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912	1	0.902
	2	0.900
	3	0.909
	4	0.896
	5	0.911
	6	0.905
	7	0.896
2. ด้านการบริหารงบประมาณ (Y ₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.907 – 0.917 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922	8	0.917
	9	0.913
	10	0.909
	11	0.916
	12	0.907

ตาราง 51 (ต่อ)

ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน (Y)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านบริหารงานบุคคล (Y ₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.619 – 0.726 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858	13	.688
	14	.635
	15	.726
	16	.711
	17	.619
4. ด้านการบริหารทั่วไป (Y ₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.800 – 0.822 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830	18	0.822
	19	0.813
	20	0.800
	21	0.813
	22	0.820
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.933 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.619 – 0.917		

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.933 และค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.619 – 0.917 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y₁) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.896 – 0.911 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.912
2. ด้านการบริหารงบประมาณ (Y₂) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.907 – 0.917 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.922
3. ด้านบริหารงานบุคคล (Y₃) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.619 – 0.726 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.858
4. ด้านการบริหารทั่วไป (Y₄) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.800 – 0.822 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.830

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
txa	340	4.49	.42
txb	340	4.47	.45
txc	340	4.73	.45
txd	340	4.61	.45
txe	340	4.70	.44
totleX	340	4.67	.38
Valid N (listwise)	340		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
tya	340	4.7210	.37623
tyb	340	4.7994	.37487
tyc	340	4.6529	.39108
tyd	340	4.6865	.41866
totleY	340	4.7150	.32243
Valid N (listwise)	340		

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
txa	ผู้บริหารสถานศึกษา	78	4.4725	.35542	.04024
	ครูผู้สอน	262	4.4918	.43953	.02715
txb	ผู้บริหารสถานศึกษา	78	4.4524	.39236	.04443
	ครูผู้สอน	262	4.4787	.46217	.02855
txc	ผู้บริหารสถานศึกษา	78	4.7857	.26326	.02981
	ครูผู้สอน	262	4.7105	.48633	.03005
txd	ผู้บริหารสถานศึกษา	78	4.6026	.38570	.04367
	ครูผู้สอน	262	4.6058	.47073	.02908
txe	ผู้บริหารสถานศึกษา	78	4.6868	.37765	.04276
	ครูผู้สอน	262	4.6990	.46024	.02843
toteX	ผู้บริหารสถานศึกษา	78	4.6000	.25580	.02896
	ครูผู้สอน	262	4.5972	.38654	.02388

Group Statistics

	sizeofschool	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
txa	ประถมศึกษา	200	4.4836	.42235	.02986
	ขยายโอกาส	140	4.4929	.42125	.03560
txb	ประถมศึกษา	200	4.4579	.45454	.03214
	ขยายโอกาส	140	4.4939	.43600	.03685
txc	ประถมศึกษา	200	4.7157	.44925	.03177
	ขยายโอกาส	140	4.7449	.44216	.03737
txd	ประถมศึกษา	200	4.5929	.48371	.03420
	ขยายโอกาส	140	4.6224	.40372	.03412
txe	ประถมศึกษา	200	4.7121	.45322	.03205
	ขยายโอกาส	140	4.6735	.42644	.03604
toteX	ประถมศึกษา	200	4.5924	.37383	.02643
	ขยายโอกาส	140	4.6055	.34152	.02886

Oneway

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
txa	Between Groups	.166	2	.083	.465	.628
	Within Groups	60.005	337	.178		
	Total	60.170	339			
txb	Between Groups	.361	2	.181	.904	.406
	Within Groups	67.283	337	.200		
	Total	67.644	339			
txc	Between Groups	.933	2	.466	2.364	.096
	Within Groups	66.475	337	.197		
	Total	67.408	339			
txd	Between Groups	.565	2	.282	1.384	.252
	Within Groups	68.725	337	.204		
	Total	69.289	339			
txe	Between Groups	.305	2	.152	.779	.460
	Within Groups	65.972	337	.196		
	Total	66.277	339			
toteX	Between Groups	.040	2	.020	.155	.857
	Within Groups	43.996	337	.131		
	Total	44.036	339			

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
txa	Equal variances assumed	.991	.320	-.200	338	.842	-.00929	.04649	-.10073 .08216
	Equal variances not assumed			-.200	299.764	.842	-.00929	.04647	-.10073 .08216
txb	Equal variances assumed	.122	.727	-.731	338	.465	-.03602	.04926	-.13291 .06087
	Equal variances not assumed			-.737	306.883	.462	-.03602	.04890	-.13223 .06019
txc	Equal variances assumed	.534	.465	-.593	338	.553	-.02918	.04918	-.12593 .06756
	Equal variances not assumed			-.595	302.236	.552	-.02918	.04905	-.12570 .06733
txd	Equal variances assumed	.796	.373	-.593	338	.553	-.02959	.04987	-.12768 .06850
	Equal variances not assumed			-.613	327.629	.541	-.02959	.04831	-.12463 .06545
txe	Equal variances assumed	.001	.971	.793	338	.428	.03867	.04875	-.05722 .13457
	Equal variances not assumed			.802	310.237	.423	.03867	.04823	-.05622 .13357
toteX	Equal variances assumed	.195	.659	-.329	338	.742	-.01308	.03977	-.09131 .06514
	Equal variances not assumed			-.334	315.112	.738	-.01308	.03914	-.09009 .06392

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
tya	Between Groups	.075	2	.038	.265	.767
	Within Groups	47.909	337	.142		
	Total	47.985	339			
tyb	Between Groups	.174	2	.087	.617	.540
	Within Groups	47.466	337	.141		
	Total	47.640	339			
tyc	Between Groups	.095	2	.048	.311	.733
	Within Groups	51.752	337	.154		
	Total	51.847	339			
tyd	Between Groups	.058	2	.029	.166	.847
	Within Groups	59.359	337	.176		
	Total	59.418	339			
toteY	Between Groups	.031	2	.015	.148	.863
	Within Groups	35.211	337	.104		
	Total	35.242	339			

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
tya	Equal variances assumed	.494	.483	-.571	338	.568	-.02774	.04858	-.12329	.06781
	Equal variances not assumed			-.615	142.496	.540	-.02774	.04514	-.11697	.06149
tyb	Equal variances assumed	10.918	.001	1.325	338	.186	.06399	.04830	-.03102	.15899
	Equal variances not assumed			1.647	192.296	.101	.06399	.03885	-.01264	.14061
tyc	Equal variances assumed	.954	.329	.484	338	.628	.02447	.05050	-.07487	.12380
	Equal variances not assumed			.504	134.253	.615	.02447	.04859	-.07164	.12057
tyd	Equal variances assumed	6.122	.014	1.003	338	.317	.05416	.05400	-.05206	.16038
	Equal variances not assumed			1.194	174.203	.234	.05416	.04535	-.03535	.14367
toteY	Equal variances assumed	10.575	.001	.690	338	.491	.02872	.04162	-.05315	.11059
	Equal variances not assumed			.854	190.128	.394	.02872	.03364	-.03764	.09507

		Correlations										
		txa	txb	txc	txd	txe	totleX	tya	tyb	tyc	tyd	totleY
txa	Pearson Correlation	1	.464**	.635**	.529**	.611**	.788**	.509**	.501**	.461**	.421**	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
txb	Pearson Correlation	.464**	1	.485**	.529**	.625**	.762**	.489**	.426**	.397**	.269**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
txc	Pearson Correlation	.635**	.485**	1	.613**	.612**	.820**	.496**	.535**	.477**	.454**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
txd	Pearson Correlation	.529**	.529**	.613**	1	.719**	.834**	.532**	.464**	.467**	.349**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
txe	Pearson Correlation	.611**	.625**	.612**	.719**	1	.875**	.626**	.567**	.538**	.486**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
totleX	Pearson Correlation	.788**	.762**	.820**	.834**	.875**	1	.650**	.611**	.573**	.484**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
tya	Pearson Correlation	.509**	.489**	.496**	.532**	.626**	.650**	1	.629**	.543**	.644**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
tyb	Pearson Correlation	.501**	.426**	.535**	.464**	.567**	.611**	.629**	1	.572**	.651**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
tyc	Pearson Correlation	.461**	.397**	.477**	.467**	.538**	.573**	.543**	.572**	1	.431**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
tyd	Pearson Correlation	.421**	.269**	.454**	.349**	.486**	.484**	.644**	.651**	.431**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340	340
totleY	Pearson Correlation	.571**	.474**	.592**	.545**	.669**	.698**	.848**	.859**	.768**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.486	.23115
2	.708 ^b	.502	.499	.22827
3	.714 ^c	.509	.505	.22690
4	.718 ^d	.516	.510	.22572
5	.718 ^e	.515	.511	.22558

a. Predictors: (Constant), totleX

b. Predictors: (Constant), totleX, txe

c. Predictors: (Constant), totleX, txe, txc

d. Predictors: (Constant), totleX, txe, txc, txa

e. Predictors: (Constant), txe, txc, txa

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.182	1	17.182	321.578	.000 ^b
	Residual	18.060	338	.053		
	Total	35.242	339			
2	Regression	17.681	2	8.841	169.661	.000 ^c
	Residual	17.561	337	.052		
	Total	35.242	339			
3	Regression	17.944	3	5.981	116.182	.000 ^d
	Residual	17.298	336	.051		
	Total	35.242	339			
4	Regression	18.173	4	4.543	89.169	.000 ^e
	Residual	17.069	335	.051		
	Total	35.242	339			
5	Regression	18.144	3	6.048	118.854	.000 ^f
	Residual	17.098	336	.051		
	Total	35.242	339			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.843	.161		11.472	.000
	totleX	.625	.035	.698	17.933	.000
2	(Constant)	1.886	.159		11.842	.000
	totleX	.432	.071	.483	6.084	.000
	txe	.179	.058	.246	3.095	.002
3	(Constant)	1.891	.158		11.945	.000
	totleX	.256	.105	.286	2.424	.016
	txe	.233	.062	.319	3.738	.000
	txc	.118	.052	.163	2.258	.025
4	(Constant)	1.874	.158		11.880	.000
	totleX	.097	.129	.109	.754	.451
	txe	.274	.065	.376	4.221	.000
	txc	.135	.053	.186	2.562	.011
	txa	.105	.050	.138	2.121	.035
5	(Constant)	1.907	.151		12.612	.000
	txe	.314	.038	.430	8.343	.000
	txc	.162	.038	.224	4.229	.000
	txa	.127	.040	.166	3.143	.002

a. Dependent Variable: totleY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.161	.171		12.605	.000
	Xe	.484	.043	.540	11.378	.000
2	(Constant)	1.631	.187		8.723	.000
	Xe	.336	.048	.374	7.004	.000
	Xd	.274	.047	.310	5.808	.000
3	(Constant)	1.335	.222		6.023	.000
	Xe	.318	.048	.354	6.605	.000
	Xd	.254	.048	.287	5.331	.000
	Xa	.105	.043	.115	2.433	.016

a. Dependent Variable: Yt

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีวิธีและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(ด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม

และความสามารถในการมองภาพอนาคตอย่างมีเป้าหมาย ชัดเจน และสอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและเชื่อมโยง

วิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยส่งเสริมการยอมรับแนวคิดและ

นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

มีความกล้าในการตัดสินใจ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ และเปิดโอกาส

ให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มุ่งเน้น

ความสำเร็จขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน ให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(การสร้าง ความกลมเกลียวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในด้านอายุ วัฒนธรรม ประสบการณ์ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ มีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างความกลมเกลียวในองค์กรหรือชุมชน จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถประสานพลังของสมาชิก ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างเป้าหมายร่วม เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว)

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีวิธีและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน **ด้านความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์** ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(ความท้าทายในการปรับตัวตามกระแสโลกาภิวัตน์ หมายถึง การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงของโลกในลักษณะเครือข่ายเดียว ภายใต้บริบทดังกล่าว องค์กรและบุคคลต้องไม่เพียงแต่ตระหนักรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด ทักษะคิด รูปแบบการดำเนินชีวิต และแนวทางการบริหารจัดการอย่างยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ)

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นายมนตรี สีแก้วก่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองมะง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 20 ตุลาคม 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายสุชาติ เทียมทัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยผึ้ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 22 ตุลาคม 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายอภิรักษ์ เจาะจง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำปุ่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 27 ตุลาคม 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายมนตรี จันทวงศ์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 3 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายเสกสรรค์ มีสารพันธ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาวสุชีราภรณ์ เรืองเดช ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายธงชัย ก้อนบุญไสย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนชาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 6 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายพิทักษ์ นิลโสม ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านสร้างแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวอัญชลีพร ชมภูเพชร
วัน เดือน ปีเกิด	11 มีนาคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	73 หมู่ 3 ตำบลหนองอีบุตร อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2563	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านยางโกลนเจริญราษฎร์ไพบุลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2567	ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านยางโกลนเจริญราษฎร์ไพบุลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2567	ตำแหน่ง ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3