



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

นันทิกานต์ น้อยชื่น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
นันท์กานต์ น้อยชื่น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS OF TEACHERS' PERFORMANCE IN THE
DISRUPTIVE ERA UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY

NANTIKARN NOICHUEN

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

May 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

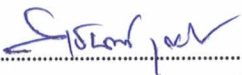
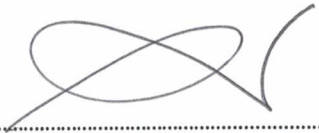


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

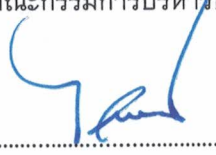
ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นันทิกานต์ น้อยชื่น

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ..... กรรมการสอบและ (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	 กรรมการสอบ..... กรรมการสอบและ (ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บดินทร์ นารถโคษา) กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ..... กรรมการสอบ (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายทวีศักดิ์ พรหมพิณิจ นายพนม ชูระนนท์ นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย นายชัยประสิทธิ์ เพรตแก้ว นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ดร.รัชฎาพร งามภูธร นางสมสะอาด สุวรรณพันธ์ และนายเสกที่อน อินทะประเสริฐ ที่ได้ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือสนับสนุน อีกทั้งต้องขอขอบคุณญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่น 25/3 ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นนทิกานต์ น้อยชื่น

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	นันทิกานต์ น้อยชื่น
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ปดินทร์ นารถโคษา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 ศึกษา
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคคลิภพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการวิจัย จำนวน 332 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 90 คน และครูผู้สอน
242 คน ปีการศึกษา 2568 ได้มาโดยการวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.812 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 และประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.427 – 0.725 มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคคลิภพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยสัมพันธ์กันสูง ($r_{xy} = 0.791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.40
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ ผ่านระบบสนับสนุนและการสะท้อนผลที่ชัดเจน 2) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง โดยการสนับสนุนทรัพยากร ให้อิสระในการตัดสินใจ และสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความรับผิดชอบและการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยการสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาตนเองสู่เป้าหมายร่วมกัน 4) ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน โดยการสร้างทีมที่ชัดเจนด้วยวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ เน้นการมีส่วนร่วมและสะท้อนผลงานอย่างสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม และสร้างทีมที่เข้มแข็งด้วยการสื่อสารเชิงบวก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ยุคพลิกผัน

TITLE	Super Leadership of School Administrators Affecting the Effectiveness of Teachers' Performance in the Disruptive Era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Nantikarn Noichuen
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Bodin Nardkosa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, to identify the predictive power, and to establish guidelines for developing super leadership of school administrators affecting the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The research was divided into two steps: Step 1 studied super leadership of school administrators affecting the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 332 participants, including 90 school administrators, and 242 teachers in the 2025 academic year. The research tools were questionnaires assessing super leadership of school administrators, revealing the discriminative power ranging from 0.400 to 0.812 and the reliability of 0.969, whereas that one on the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era, displaying the discriminative power ranging from 0.427 to 0.725 and the reliability of 0.929. Statistics used in data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, Pearson's product moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. Step 2 established guidelines for developing super leadership of school administrators affecting the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era.

The findings were as follows:

1. The super leadership of school administrators were overall at a high level.

2. The effectiveness of teachers' performance in the disruptive era was overall at a high level.

3. The super leadership of school administrators, as perceived by participants with different positions and types of school provision programs offered showed no overall differences.

4. The effectiveness of teachers' performance in the disruptive era, as perceived by participants with different positions and types of school provision programs offered showed no overall differences.

5. The super leadership of school administrators and the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era had a positive relationship with a high level ($r_{xy} = 0.791$) at the 0.01 level of significance.

6. The super leadership of school administrators that could predict the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era at the 0.01 level of significance, with the predictive power of 64.40 percent, comprised facilitating a self – leadership culture, facilitating self – leadership, fostering motivation among personnel to establish own professional goals, encouraging self – leadership through teamwork, and being role models in self – leadership.

7. The proposed guidelines for developing super leadership of school administrators affecting the effectiveness of teachers' performance in the disruptive era consisted of five aspects: 1) Fostering a self – leadership culture through creating culture of trust, participation, and learning; 2) Facilitating self – leadership, by providing resources, and decision – making autonomy, and creating a culture of responsibility and self – development; 3) Encouraging personnel to establish professional goals, by fostering motivation and providing opportunities for participation in self – development; 4) Promoting self – leadership by building teamwork through a culture of trust, participation, and constructive feedback; and 5) Serving as role models of self – leadership through ethical behaviors and strengthening teams through positive communication.

Keywords: Super Leadership, Effectiveness of Teachers' Performance, Disruptive Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	20
ความหมายของภาวะผู้นำ	20
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	22
ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	24
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	28
องค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ...	30
ยุคพลิกผัน	87
ความหมายของยุคพลิกผัน	87
การบริหารในยุคพลิกผัน	90
การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	93
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	101
ความหมายของประสิทธิผล	101
ความหมายของการปฏิบัติงานของครู	102
ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู	104
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	127
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	127
นโยบายด้านการจัดการศึกษา	128
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	131
งานวิจัยในประเทศ	131
งานวิจัยต่างประเทศ	140
3 วิธีดำเนินการวิจัย	145
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	146
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	146
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	152
การสร้างเครื่องมือ	154
การเก็บรวบรวมข้อมูล	156
การวิเคราะห์ข้อมูล	156
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	156
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	158
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	161
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	161
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	163
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	164
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	164

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ...	165
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	205
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	219
ความมุ่งหมายของการวิจัย	219
สมมติฐานของการวิจัย	220
วิธีดำเนินการวิจัย	221
สรุปผลการวิจัย	224
อภิปรายผลการวิจัย	227
ข้อเสนอแนะ	236
บรรณานุกรม	239
ภาคผนวก	253
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	255
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	261
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	291
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	319
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	335
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	341
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ...	351
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทาง การพัฒนา	359
ประวัติย่อของผู้วิจัย	367

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา .	36
2 การกำหนดข้อดีแปรของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์	40
3 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	47
4 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	53
5 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	59
6 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	65
7 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง	72
8 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน	78
9 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	85
10 สรุปข้อบ่งชี้ของความหมายยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน และกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน	97
11 การจัดกลุ่มตัวชี้วัดยุคพลิกผันที่มีความหมายคล้ายกัน และกำหนดข้อดีตัวชี้วัดของ ยุคพลิกผันใหม่ ที่ได้จากการกำหนดข้อบ่งชี้ของความหมายยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	99
12 การกำหนดข้อดีองค์ประกอบใหม่ของการประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์	107

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของสมรรถนะ วิชาชีพครูดิจิทัล	113
14 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	119
15 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการมี ส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน	125
16 จำนวนโรงเรียนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะ การเปิดสอน	147
17 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตาม ลักษณะการเปิดสอน จำนวน 59 โรงเรียน	147
18 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน จำนวน 31 โรงเรียน ..	151
19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน	164
20 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม	166
21 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	167
22 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	168

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	169
24 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ..	171
25 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ ผู้นำตัวเอง	172
26 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมงาน	174
27 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	175
28 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม	177
29 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล	178

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	179
31 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน	181
32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	183
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน	184
34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	186
35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน	187

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด	189
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน (Y_1)	190
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1)	192
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2)	193
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	194
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน โดยรวม (Y_1)	196
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1)	198

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y ₂)	200
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃) .	202
45 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจ พยากรณ์การประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	203
46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่าง ในการเป็นผู้นำตนเอง (X ₂)	207
47 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	210
48 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การอำนวยความสะดวก ความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X ₅)	212
49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการส่งเสริมให้มี ภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X ₆)	215
50 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการอำนวยความสะดวก ความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X ₇)	217

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
51 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	321
52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	322
53 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	330
54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	337
55 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	339

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	361
3 สัมภาษณ์ นายชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	361
4 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	362
5 สัมภาษณ์ นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านข้าวแป้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	362
6 สัมภาษณ์ นางสมสะอาด สุวรรณพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านข้าวแป้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	363
7 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	363
8 สัมภาษณ์ นายพนม ฐะนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	364
9 สัมภาษณ์ นายทวีศักดิ์ พรหมพิณ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	364
10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	365

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 สัมภาษณ์ นายเสกที่๋น อินทะประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 365

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง รวดเร็ว และคาดเดาไม่ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกมิติของชีวิตมนุษย์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และระบบการศึกษา รวมถึงปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญหาโลกร้อน ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ การแพร่ระบาดของโรค COVID -19 ตลอดจนการเข้าสู่สังคมสูงวัย ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า ความพลิกผัน (Disruption) นับเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกลายเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญต่อโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจทั่วโลก (สุคนธ์ สุกาญจนศิริ, 2564, หน้า 10) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อการศึกษา เพราะการเรียนรู้ไม่อาจหยุดนิ่งอยู่กับกรอบความรู้เดิมอีกต่อไปได้ แต่จำเป็นต้องปรับตัวอย่างลึกซึ้งทั้งในเชิงระบบ เนื้อหา วิธีการ และบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกขับเคลื่อนสำคัญที่จะพา โรงเรียนเผชิญและปรับตัวกับความพลิกผันของโลกยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ แผนการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ระบุว่า ระบบการศึกษายังมีปัญหามากประการ นับตั้งแต่ คุณภาพของคนไทยในทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ทุกระดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างการจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อ พลวัตของโลกยุคใหม่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบอย่างชัดเจน คือ ความไม่สม่ำเสมอของคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะความแตกต่างระหว่างเขตเมือง กับชนบท ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำทั้งในด้านโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565, หน้า 31)

ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอนเหล่านี้ จึงถูกนิยามว่าเป็นลักษณะ ของโลกในยุคพลิกผัน และได้ปรับเปลี่ยนสู่แนวคิด VUCA World ซึ่งประกอบด้วย

ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) และได้พัฒนามาสู่แนวคิด BANI World ซึ่งประกอบด้วย ความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) ความไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) และความไม่สามารถเข้าใจได้ (Incomprehensible) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าโลกในปัจจุบัน ไม่ได้เปลี่ยนแปลงแบบมีแบบแผน แต่เปลี่ยนแปลงแบบไร้ทิศทางและยากจะคาดการณ์ได้ (ณัฐภัทร อินทรปรีดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2565, หน้า 23) แนวโน้มดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความแตกต่างจากผู้เรียนในอดีตอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้เรียนยุคใหม่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีลักษณะการเรียนรู้ที่อิสระ มุ่งเน้นการสืบค้นข้อมูลและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567, หน้า 24) ในขณะที่ครูจำนวนหนึ่งในระบบการศึกษายังคงยึดติดกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และยังขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยยังคงยึดมั่นในภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการควบคุมมากกว่าการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ขาดวิสัยทัศน์เชิงรุกในการบริหารจัดการ และไม่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนให้สอดคล้องกับบริบทของยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง หรือยุคพลิกผันได้อย่างทันท่วงที (กุลภัสสร ป้องคำ และธดา ลิทธิธาดา, 2566, หน้า 424) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาครูและผู้เรียนให้ทันกับกระแสโลกได้อย่างแท้จริง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง จากเดิมที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ และการปฏิบัติตามข้อกำหนด กลายเป็นบทบาทเชิงภาวะผู้นำที่ต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์ และขับเคลื่อนบุคลากรให้เติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) มากกว่าการเป็นผู้บริหารงานประจำ (Administrative Manager) (กชกร เนียมท่าเสา และสมชาย เทพแสง, 2566, หน้า 40) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารต้องมี เพื่อสามารถมองการณ์ไกล บูรณาการทรัพยากร และวางแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ และควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ

ปฏิบัติงานให้อยู่รอดได้ในโลกยุคใหม่ (สุภาวดี บุตตะวงศ์, 2565, หน้า 25) ขณะเดียวกัน การเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ยังเป็นหัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงการบริหารกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะครูในองค์กรที่ต้องการแรงบันดาลใจทางจิตใจ กำลังใจ และโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันความเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม และสร้างครู ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และนำตนเองได้อย่างแท้จริงในบริบทของการเปลี่ยนแปลง ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางภาวะผู้นำ ที่สามารถพัฒนาองค์กรผ่านการพัฒนาคนได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะการส่งเสริมศักยภาพ ของครูผู้สอนให้สามารถเติบโตด้วยตนเอง ซึ่งแนวคิด ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงได้รับความสนใจในฐานะแนวทางการบริหารที่ตอบโจทย์โลกยุคพลิกผัน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือ Super Leadership เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งเน้น การนำตนเองเป็นแบบอย่าง และช่วยให้ผู้อื่นสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Self – leadership) ได้ในระดับสูงสุด กล่าวคือ ผู้นำที่ดีไม่ใช่เพียงผู้นำที่มีคนเดินตาม แต่คือผู้นำ ที่สามารถสร้างผู้นำคนอื่นได้ในองค์กร แนวคิดนี้จึงเน้นการกระตุ้นการคิด การตัดสินใจ และการมีแรงจูงใจภายในของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพา การควบคุมจากภายนอก ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนยุคใหม่ที่ต้องการครู ซึ่งสามารถปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมทางการสอนได้ด้วยตนเอง การปลูกฝัง Self – leadership ในครูจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การควบคุมจากบนลงล่างไม่เพียงพออีกต่อไป แต่ต้องสร้าง พลังจากภายในบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนในระยะยาว (ภัคณภัทร แสงคำ, 2567, หน้า 32) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา คุณลักษณะเชิงบวกในตัวครู ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านการกำกับตนเอง (Self – regulation) ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรม อารมณ์ และความคิดของตนเอง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระตุ้นให้ครูเกิดการใคร่ครวญตนเอง สะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน และปรับพฤติกรรมด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากผู้บริหารโดยตรง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – efficacy) ซึ่งหมายถึงความเชื่อของครู ว่าตนเองสามารถจัดการบทบาทหน้าที่และเผชิญกับความท้าทายได้อย่างสำเร็จ ในเวลาเดียวกัน ภาวะผู้นำลักษณะนี้ยังส่งเสริมแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

ที่เป็นแรงผลักดันจากความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่แรงจูงใจจากรางวัลภายนอก เมื่อครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีอิสระในการคิด ตัดสินใจ และริเริ่มนวัตกรรมการสอน ก็จะเกิดความสุข ความมุ่งมั่น และความพึงพอใจในบทบาทของตนเองมากขึ้น สุดท้ายคือความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Self – determination) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล การวางแผนพัฒนา และการขับเคลื่อนตนเองให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น และสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษายุคพลิกผัน ที่ต้องการโรงเรียนที่ทุกคนเป็นผู้นำ มากกว่าการพึ่งพาผู้บริหารเพียงลำพัง (Manz and Sims, 2001, p. 35) การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไม่เพียงช่วยยกระดับการบริหารจัดการองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในทุกมิติ โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคคลิสิกผันซึ่งครูต้องเผชิญกับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้จัดการการเรียนรู้ (Learning Manager) ที่ต้องมีทั้งความสามารถในการบริหารตนเอง การสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวด้วยตนเองอย่างมั่นใจ ไม่หวาดกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561, หน้า 1)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูยุคพลิกผัน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และคาดเดาไม่ได้ ครูในฐานะผู้ขับเคลื่อนการศึกษาในยุคคลิสิกผัน จะต้องเป็นผู้ที่ไม่หยุดเรียนรู้ ปรับตัวได้ไว และยืนหยัดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้วยความยืดหยุ่น และมุ่งมั่น ต้องปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (ดวงหทัย สุขเมือง, 2568, หน้า 326) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปโดยโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2) การจัดการเรียนรู้ และ
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

(ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) หากครูปฏิบัติได้ครบตามเป้าหมาย จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญ

ของสถานศึกษาเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ จึงนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 3 – 25) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารยังมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแรงจูงใจภายใน มีความสามารถในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เกิดแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายในตนเอง และสามารถกำกับตนเองในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในยุคที่ครูต้องเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน (ภคพร งามประเสริฐสุทธิ, 2565, หน้า 45) การที่ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและปลูกพลังภายในตัวครู ให้เป็นผู้นำตนเองได้ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในยุคพลิกผัน ที่มีความยืดหยุ่น กระตือรือร้น และตอบสนองต่อนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมในที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565, หน้า 74)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากผลการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” และได้กำหนดผลสัมฤทธิ์ ข้อแรกไว้คือ ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย โดยมีโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 181 โรงเรียน ในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอดงหลวง อำเภอคำตากล้า อำเภอบ้านม่วง และอำเภออากาศอำนวย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 52)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษามีความก้าวหน้าและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน ทางบวก
4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษา อย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ซึ่งจะส่งเสริมให้การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ ธัญญ์ณภัท มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 8 – 10); สมโภชน์ อรค์ศักดิ์ และสุชาดา บุปผา (2564, หน้า 296); ภาพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565, หน้า 63); วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565, หน้า 7); เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 11); ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारารัตน์ (2566, หน้า 632); สุชาติ เสนาสี วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2566, หน้า 111); ภัคณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 7); ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 24); ภิญญาดา หลักบุญ สุภาวดี ลาภเจริญ และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2567, หน้า 33); นัฐกานต์ หนูแสง และอริสรา บุญรัตน์ (2568, หน้า 201); Flavia (2004, p. 2); Manz and Sims (2001, pp. 7 – 8); Shah and Ali. (2012, p. 397) และได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์เพื่อใช้ในการวิจัย

ในครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 1.1.2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
- 1.1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 1.1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 1.1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง
- 1.1.6 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน
- 1.1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ผู้วิจัยยึดประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) และองค์ประกอบตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน จึงได้กำหนดข้อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1.2.1 สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล
- 1.2.2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม
- 1.2.3 การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จาก 4 อำเภอ ได้แก่ วารินเวส อากาศอำนวย คำตากล้า และบ้านม่วง จำนวน 2,024 คน จาก 179 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,820 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2558, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Stage Sampling) ใช้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 332 คน จาก 90 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน
จำนวน 242 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ลักษณะการเปิดสอน

3.1.2.1 โรงเรียนประถมศึกษา

3.1.2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็นดังนี้

3.2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.1.2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

3.2.1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

3.2.1.6 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน

3.2.1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิก ประกอบด้วย

3.2.2.1 สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล

3.2.2.2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

3.2.2.3 การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ รวบรวมเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

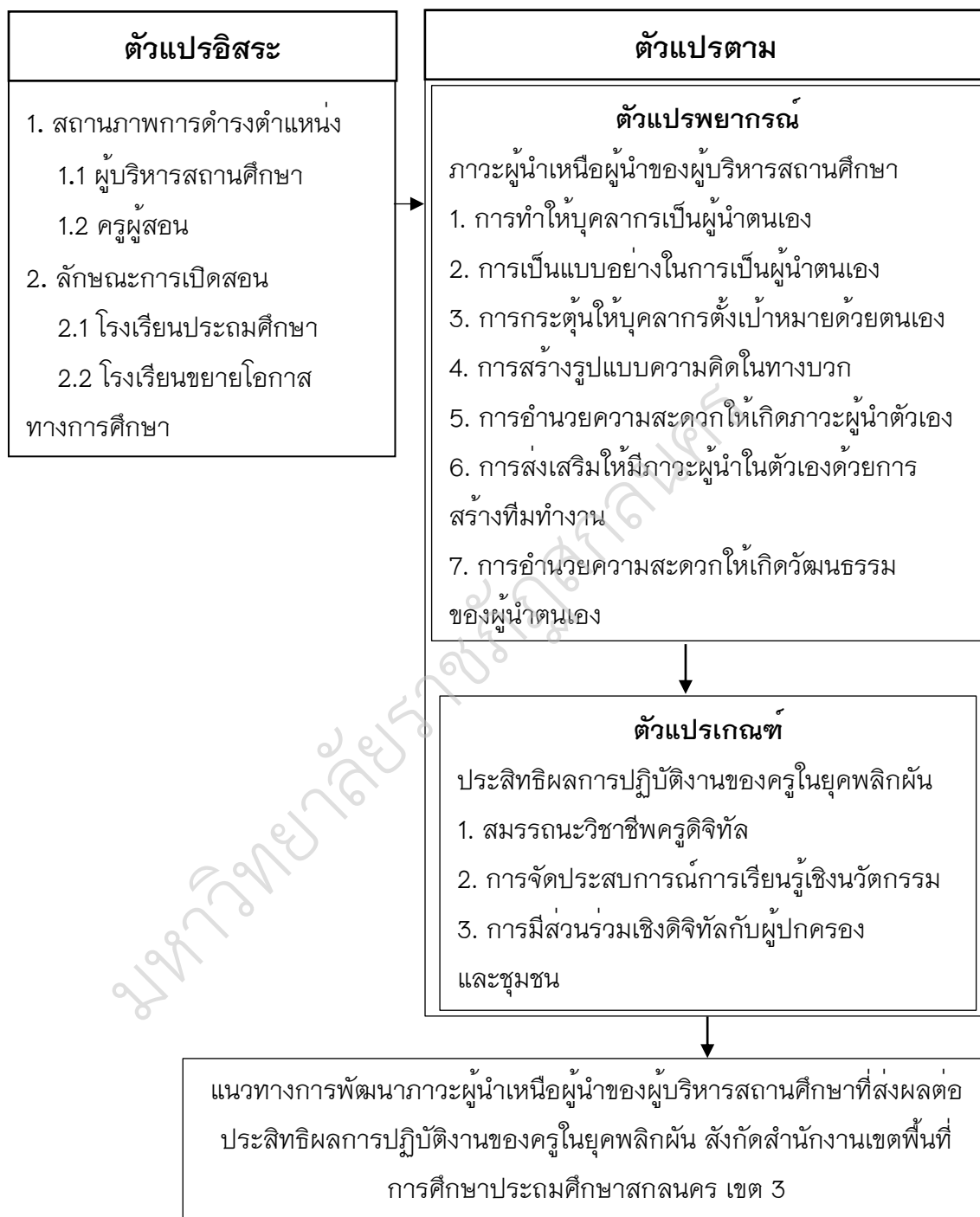
1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

แนวคิดของ ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 8 – 10); สมโภชน์ อรัณย์ดี และสุชาดา

บุบผา (2564, หน้า 296); ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565, หน้า 63); วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565, หน้า 7); เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 11); ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุตารรัตน์ (2566, หน้า 632); สุชาติ เสนาสี วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ (2566, หน้า 111); ภัคณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 7); ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 24); ภิญญาดา หลักบุญ สุภาวดี ลาภเจริญ และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2567, หน้า 33); นัฐกานต์ หนูแสง และอริสรา บุญรัตน์ (2568, หน้า 201); Flavia (2004, p. 2); Manz and Sims (2001, pp. 7 – 8); Shah and Ali (2012, p. 397) ได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง 6) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ผู้วิจัยยึดประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) และองค์ประกอบตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน จึงได้กำหนดองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล 2) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 3) การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำข้าราชการครูและบุคลากรให้สามารถนำตนเองได้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนและคอยให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาดตนเอง และนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ควบคุมตนเอง และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จนสามารถกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง

1.2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ดีงาม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีแก่บุคลากร บุคลากรสามารถนำพฤติกรรมเหล่านี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาดตนเอง ควบคุมตนเอง กล้าตัดสินใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้วิธีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความมุ่งมั่นในศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การพัฒนาดตน พัฒนางาน และการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่มุ่งกระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อช่วยให้

บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและผู้อื่น รู้จักตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรมในการทำงาน ตลอดจนกล้าที่จะทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างคุณค่าต่อองค์กร

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ โดยใช้วิธีการที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความยุติธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา จนสามารถบริหารจัดการตนเอง และแสดงภาวะผู้นำในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผ่านการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงออกทางความคิดและข้อเสนอแนะ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับ ความแตกต่างของบุคคลในทีม ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันต่อผลงานและองค์กร นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรงให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความรักดี ความผูกพัน และความภูมิใจในองค์กร ตลอดจนปลูกฝัง ค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การรักษา

และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแสดงภาวะผู้นำตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงและความรู้สึกไม่คุ้นชินในสภาพแวดล้อมที่ยากต่อการคาดการณ์ เกิดการปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในระบบการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนหลักสูตร ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันดิจิทัล มีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ติดตามข่าวสารรอบด้าน และสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุความเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ความสามารถนี้ไม่เพียงแต่ไปสู่เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นครูที่ยอดเยี่ยมและช่วยให้นักเรียนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ครูจำเป็นต้องมีทักษะในการปรับตัว ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล รวมทั้งเรียนรู้และฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

4.1 สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพอย่างมีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ควบคู่กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการศึกษาอย่างเหมาะสม มีทักษะในการปรับตัว ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง และสามารถเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับความหลากหลาย พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนในโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4.2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมทางการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ครูต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ต้องมีลักษณะเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์สนับสนุนการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพของครูในบริบทของยุคพลิกผัน

4.3 การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางดิจิทัลและเครือข่ายออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ครูต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิดเพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริมลักษณะนิสัยเชิงบวก และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในรูปแบบทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

การวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

6. ลักษณะการเปิดสอน หมายถึง โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งตามลักษณะการเปิดสอน ดังนี้

6.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน โดยรวมแล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 องค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ยุคคลิทัศน์
 - 2.1 ความหมายของยุคคลิทัศน์
 - 2.2 การบริหารในยุคคลิทัศน์
 - 2.3 การจัดการศึกษาในยุคคลิทัศน์
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
 - 3.3 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
 - 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 4.2 นโยบายด้านการจัดการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของของภาวะผู้นำในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

กึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงความสามารถด้านความคิดริเริ่มที่จะโน้มน้าวช่วยในการกระตุ้นองค์กรและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยกันทำให้องค์กรดำเนินคงอยู่ต่อไปได้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวในการสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าว กระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

มนัสวี ยาทองไชย (2565, หน้า 24 – 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของการสร้างอิทธิพลทางผู้นำหรือกระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักจูง ชักนำบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากรในกลุ่ม หรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นอิทธิพลที่ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเห็นที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลโดยดี

เมธิวัจน์ นนทธรรม (2566, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายของตนเองกับทีมงานและองค์การได้สิ่งที่สำคัญ โดยเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ความชัดเจนความสอดคล้อง และความไว้วางใจ

วรุณ ไซยสัทย์ (2566, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถชี้นำ โนมน้าวหรือจูงใจ ในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดี และบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ผู้นำกำหนดไว้

อะธิดา แสงอรุณ (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถชี้นำ ชักจูงให้ บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

จักรพันธ์ มาตราข (2568, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะที่บุคคลแสดงออกอย่างมีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล เพื่อทำให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และเกิดความ ศรัทธา ให้การยอมรับอันจะช่วยส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด

นฤมล วรณะปะกะ (2568, หน้า 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในกลุ่มบุคคล เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ สามารถจูงใจ บุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการใช้อำนาจ ทั้งทางตรงและทางอ้อมรวมทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย

รินทร์ลภัส อเนกนพโกสิน (2568, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ความสามารถของบุคคลในการ ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของผู้คนองค์การ สามารถกระตุ้นและ จูงใจให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ ให้เห็นด้วยกับเป้าหมายและลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Richard L Daft (2008, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่าเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามที่มีความตั้งใจจริงต่อผลการเปลี่ยนแปลง

ในจุดประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผู้นำ การมีอิทธิพลความมุ่งมั่นปรารถนา ความรับผิดชอบส่วนบุคคลและความซื่อสัตย์ การเปลี่ยนแปลงและการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Malik and Azmat (2019, p. 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือบุคคลสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้คนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมตามความต้องการและความท้าทาย ความเป็นผู้นำเชื่อมโยงกับผู้คนที่อยู่ระดับผิวดินหรือเป็นทางการ และสร้างความผูกพันที่สร้างแรงบันดาลใจพวกเขาทำสิ่งต่าง ๆ แทนที่จะบังคับพวกเขา

Fitriani, Lekatompessy, Tambajong, Kontu, C Laode, Haris and Jeujan (2023, p. 384) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้นำที่ชี้นำผู้อื่นที่ได้รับการจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ความสามารถของผู้นำในการจัดการลูกน้องให้ดำเนินการและประพฤติตนเชิงบวกต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสม

จากความหมายที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของในผู้คนองค์การ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ ให้เห็นด้วยกับเป้าหมายและลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี กฎเกณฑ์ และองค์ประกอบของความรู้ ดังนั้น การที่หน่วยงาน หรือสถานศึกษาจะนำทฤษฎีการบริหารจัดการไปใช้ในการบริหารหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะประสบความสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอ ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตามทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย

โดยการลงมือปฏิบัติตาม และทางใจ คือการชื่นชม ยินดี เห็นชอบด้วย โดยให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจพึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์การที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้นสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

กษมา อุดทาเรือน (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว ชื่น่า ผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจและยินดีปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานเกิดความราบรื่นและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

พิมพิลา อำนาจ (2566, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เพราะการขับเคลื่อนกลไกการทำงานในทุกสถานการณ์มาจากภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์

สุพิชา คิตคำ (2566, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร การศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพตรงกับวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้

รัชพร ว่องไว (2568, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ช่วยให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ช่วยให้เป็นผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ

สายสุตา สาหัส (2568, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารและการพัฒนาองค์กรผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลในการชักจูงและโน้มน้าว

บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นในตัวเองความสามารถในการสื่อสาร และความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานทั้งนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

อชิรญา แสงสิริวิชัย (2568, หน้า 24) ภาวะผู้นำมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการชี้นำและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3. ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ได๋มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พิชัย ลิมเฉลิม (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวนั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์การทางการศึกษา โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับคำสั่งการจากผู้นำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) กล่าวว่า สุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ภาวะผู้นำเกิดจากเราไม่ได้ขาดแคลนคนที่นั่งอยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่ขาดแคลนคนที่มีความรู้ในตำแหน่งที่ต้องนำมาดีกว่า หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า แข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต

เทพรัตน์ ศรีศรธรรม (2562, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็น ภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอน และแนะนำ ให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลแก่สมาชิก โดยผู้นำในปัจจุบันจะต้องมองไปถึง ผู้ตามหรือบุคลากรเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริมและให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารที่สามารถนำผู้ตาม ให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ด้วยการทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำโดยสามารถสร้างสรรค์ แนวทางในการพัฒนาตนเองผ่านการให้ข้อคิดเห็นเป็นข้อมูลย้อนกลับพร้อมกับการวิจารณ์ อย่างสร้างสรรค์ มีการให้ข้อเสนอแนะและใช้อิทธิพลที่เป็นอำนาจในตนเองของผู้นำ ที่มุ่งจะทำให้ผู้ตามหรือสมาชิกที่ร่วมงานนั้นเกิดภาวะผู้นำในตนเองได้

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างการนำ ตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำ ด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพ และความสามารถในการนำตนเอง ได้นั้น จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรทุกคน ต่างทำงานภายใต้บรรยากาศองค์กรแห่งการเสริมพลังอำนาจ

ภคพร งามประเสริฐสุลธิ์ (2565, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นและสามารถทำให้ คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่าง คอยให้คำแนะนำและสนับสนุน อำนาจความสะดวกให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิง เหตุผล จนค้นพบ

ความสามารถในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายในตนเอง และใช้ความสามารถที่มีดำเนินงานให้เกิด

วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ครูได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำตนเอง การเป็นต้นแบบให้เป็นผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้กำหนดเป้าหมายของตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำหนิที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถทำให้ผู้อื่นสามารถเป็นผู้นำตนเอง แสดงแบบอย่างให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเอง สามารถกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความคิดในทางบวก ช่วยอำนวยความสะดวกผู้อื่นให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและการดำหนิทางสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงานและเกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

รัตติยา ปากขำนิ (2566, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนได้ค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถงูใจตนเองและนำตนเองได้

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำข้าราชการครูในสถานศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและคอยให้คำแนะนำ เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดการพัฒนาดตนเอง และนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

ภาคณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ด้วยการทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำ โดยสามารถสร้างสรรค์แนวทางในการพัฒนาดตนเองผ่านการให้ข้อคิดเห็นเป็นข้อมูลย้อนกลับพร้อมกับการวิจารณ์

อย่างสร้างสรรค์พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทัศนคติทางบวกให้กับผู้ตาม กระตุ้นให้เกิดการแสดงความคิดเห็นและสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร จนทำให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้

Manz and Sims (2001, p. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ตาม หมายถึง การจะทำให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำจะต้องช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจทำให้ผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ เน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรมทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

Clif and John (2011, p. 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ตาม หมายถึง การนำคนให้เป็นผู้นำตนเอง โดยสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจด้วยตนเอง ขอมรับและรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาของการตัดสินใจของตน ไปจนถึงจุดที่ไม่ต้องการผู้นำมากนัก ทั้งนี้ ด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้ตาม สมาชิกในทีมทุกคนมีการตั้งเป้าหมายสังเกตประเมินวิจารณ์ เสริมกำลังใจ ให้อำนาจแก่กันและกัน รวมถึงตัวของพวกเขาเอง ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรเป็นผู้ตัดสินใจว่าพวกเขาต้องการทำอะไรให้สำเร็จ และต้องทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายภาวะผู้นำเหนือผู้ตาม ซึ่งมีการพัฒนารูปแบบการคิดเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล ความคาดหวังของตนเอง หรือการสังเกตและการประเมินตนเอง โดยสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรสังเกตพฤติกรรมของตนเองและสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ เพื่อแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ และประเมินผลการปฏิบัติงานของกันและกัน ทั้งนี้ บทบาทสำคัญของผู้นำ คือ การช่วยเหลือผู้อื่นให้นำตนเอง

Shah and Ali (2012, pp. 389 – 390) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ตาม ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสร้างผู้นำจากผู้ตาม โดยการส่งเสริมให้ผู้ตามมีความสามารถในการนำตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนางาน และร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้ตามของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้ตามของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำข้าราชการครูและบุคลากรให้สามารถนำตนเองได้ โดยมีผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนและคอยให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาด้านตนเอง และนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

4. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่นการใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง โดยคุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำมีดังนี้

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560, หน้า 23) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำว่า จะต้องเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์อย่างวิบุรุษ และมีความสามารถให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในตนเองได้ โดยคอยแนะนำ คอยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลลูกน้อง เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบ มีไหวพริบในการแก้ปัญหา และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

กฤติยา มามีชัย (2562, หน้า 20) ได้อธิบายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกต้อง เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง พยายามให้กำลังใจช่วยเหลือเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และรู้จักกำหนดเป้าหมายสามารถแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่เกิดขึ้นไปปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

สุภาวดี บุตตะวงศ์ (2565, หน้า 25) ได้อธิบายถึง ลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ค้นหา ผลักดันในครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้รู้จักการปฏิบัติให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถ และควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 73) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร

สถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง พยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และรู้จักกำหนดเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาเองส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้น ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ภาคินทร์ แสงคำ (2567, หน้า 32) กล่าวว่า ลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (self – leadership) หรือที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่าการฝึกฝนตัวเองให้เก่งด้วยการพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมีหลักในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองสู่ผู้บริหารมืออาชีพได้ คุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำเช่นนี้คือ ศักยภาพความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ จนสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองได้เมื่อพัฒนาตนเองได้แล้ว จะต้องสามารถพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้เช่นกัน

Manz and Sims (1991, p. 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำเป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

Yukl (2001, p. 263) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำเป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองผู้นำควรใช้แนวคิดนี้เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ผู้นำควรแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรมที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์นั้นก่อน อย่างไรก็ตาม การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและเป็นไปได้โดยธรรมชาติผู้ตามจะเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตามแต่หากเป็นตรงกันข้ามผู้ตามจะหมดศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self – Leadership) หรือที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่าการฝึกฝนตัวเองให้เก่งด้วยการพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมีหลักในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองสู่ผู้บริหารมืออาชีพได้ คุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำเช่นนี้คือ ศักยภาพ ความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ จนสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองได้ และเมื่อพัฒนาตนเองได้แล้ว ก็จะต้องสามารถพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้เช่นกัน

5. องค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันนี้องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความตื่นตัวเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจึงมีนักวิชาการและนักวิจัยพยายามศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักวิจัยดังต่อไปนี้

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 8 – 10) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัล

และดำเนินทางสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

สมโภชน์ อรต์ศักดิ์ และสุชาติ บุปผา (2564, หน้า 296) ได้ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย

1. การเน้นให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้นำตัวเอง
2. ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้
3. ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง

4. สร้างแนวความคิดในเชิงบวก
5. อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง
6. ส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน
7. สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง และคุณภาพชีวิต

การทำงานของครู

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565, หน้า 63) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบด้วย

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ
2. ด้านแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ

สร้างคณะทำงาน

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565, หน้า 7) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำตนเอง
2. การเป็นต้นแบบให้เป็นผู้นำตนเอง
3. การสนับสนุนให้กำหนดเป้าหมายของตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก
5. พัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำเนิน

ที่สร้างสรรค์

6. ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม
7. ส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 11) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี ประกอบด้วย

1. การเป็นผู้นำตนเอง
2. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
3. การอำนวยความสะดวก
4. การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
5. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
6. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ชมพูท เชียงทอง และสุกัญญา สุตารรัตน์ (2566, หน้า 632) ได้ศึกษา
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล

และการดำเนินเชิงสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

สุชาติ เสนาสี, วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ (2566,
หน้า 111) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วย

1. การสร้างภาวะผู้นำตนเอง
2. การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง
3. การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์
4. การสร้างพลังทางบวก
5. การสนับสนุนและเสริมแรง
6. การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 24) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภักตภัทร แสงคำ (2567, หน้า 7) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย

1. การเตรียมพร้อมเพื่อผู้นำตนเอง
2. การสร้างผู้นำ
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ
4. การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง
5. การพัฒนาตนเอง

ภิญญาดา หลักบุญ, สุภาวดี ลาภเจริญ และวิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2567, หน้า 33) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล

และดำเนินทางสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นัฐกานต์ หนูแสง และอริสรา บุญรัตน์ (2568, หน้า 201) ได้ศึกษา
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย

1. การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
3. การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก
5. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิ

อย่างสร้างสรรค์

6. การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม
7. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง

Manzd and Sims (2001, pp. 7 – 8) กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรม
ผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มาใช้ในการบริหารงานซึ่งมี 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล

และตำหนิอย่างสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Flavia (2004, p. 2) ได้สรุปภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีองค์ประกอบ 7 ด้าน

ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Shah and Ali (2012, p. 397) ได้ศึกษาภาวะผู้นำระดับสูง แนวทางในการเพิ่มศักยภาพการสร้างสรรค์แนวคิดและสร้างสรรค์วัฒนธรรมแห่งการสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
2. ความมีเจตจำนงและอิสรภาพในการกำหนดตนเอง
3. การควบคุมและกำกับตนเอง
4. แรงจูงใจจากภายใน

จากแนวคิดของนักวิชาการการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติที่ชี้ให้เห็นลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและปฏิบัติตนได้เหมาะสม บริหารจัดการ บังคับบัญชา บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ดังแสดงการสังเคราะห์ใน ตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ธัญญภัต มณีพันธุ์วงศ์ (2564)	สมโภชน์ อรัณย์ดี และสุชาดา บุญผา (2564)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565)	วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565)	เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566)	ชมพูนุท เชื้อทอง และคณะ (2566)	สุชาติ เสนาส และคณะ (2566)	ธัญญภัตร ห่อขุนทด (2567)	ภาคินภัทร แสงคำ (2567)	ภิญญาดา หล้าบุญ และคณะ (2567)	นัฐกานต์ หุ่นแสง และอริสรา บุญรัตน์ (2568)	Manzd and Sims (2001)	Flavia (2004)	Shah and Ali (2012)	ความถี่	ร้อยละ
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง / การเน้นให้บุคลากรในองค์กร เป็นผู้นำตัวเอง / ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ / การเป็นผู้นำตนเอง / การสร้างภาวะผู้นำตนเอง / ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำ ตนเอง / การเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง / ประพฤติตน เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ / ด้านแสดงตน เป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง / การเป็นต้นแบบให้ เป็นผู้นำตนเอง / การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง / การสร้างผู้นำ / ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำ (2564-2568)														
	ธัญญภัฏ มณีพันธุ์วงศ์ (2564)	สมโภชน์ อรัณย์ดี และสุชาติดา บุปผา (2564)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565)	วิมลพันธุ์ ไวยคณา (2565)	เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566)	ชมพูนุท เชิญทอง และคณะ (2566)	สุชาติ เสนาส และคณะ (2566)	ธัญญารัตน์ หอขุนทด (2567)	ภาคินภัทร แสงคำ (2567)	ภิญญิดา หลักบุญ และคณะ (2567)	นัฐกานต์ หนูแสง และอิสริสรา บุญรัตน์ (2568)	Manzd and Sims (2001)	Flavia (2004)	Shah and Ali (2012)	ความถี่
การกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง / ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / การสนับสนุนให้กำหนดเป้าหมายของตนเอง / การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ / ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง/ ความมีเจตจำนงและอิสรภาพในการกำหนดตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก / สร้างแนวความคิดในเชิงบวก / ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก / การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก / การสร้างพลังทางบวก / การเสริมสร้างพลังอำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	13
															100
															92.86

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำ (2564)														
	ธัญญ์ภัท มณีพันธุ์วงศ์ (2564)	สมโภชน์ อรัณย์ดี และสุชาติดา บุปผา (2564)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565)	วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565)	เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566)	ชมพูนุท เชียงทอง และคณะ (2566)	สุชาติ เสนาส และคณะ (2566)	ธัญญ์ภัท มณีพันธุ์วงศ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2567)
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัล และดำเนินทางสร้างสรรค์ / อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง / ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง / พัฒนาความเป็นผู้นำ ตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำเนินที่สร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน / ส่งเสริมให้ มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน / ด้านการสนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน / ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเอง ผ่านการทำงานเป็นทีม / การสนับสนุนและเสริมแรง / การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	12
															78.57
															85.71

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ดัชนีชี้วัดภาวะผู้นำ (2564)														
	ธัญญภัต มณีพันธุ์วงศ์ (2564)	สมโภชน์ อรัณย์ดี และสุชาติดา บุปผา (2564)	ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565)	วิมลพันธุ์ ไวยคณา (2565)	เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566)	ชมพูนุท เชียงทอง และคณะ (2566)	สุชาติ เสนาส และคณะ (2566)	ธัญญภัตน์ หอขุนทด (2567)	-	ภาคินภัทร แสงคำ (2567)	ภิญญิดา หลักบุญ และคณะ (2567)	นัฐกานต์ หนูแสง และจริสรา บุญรัตน์ (2568)	Manzd and Sims (2001)	Flavia (2004)	Shah and Ali (2012)
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง / สนับสนุนให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู / ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง / ส่งเสริม วัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง / การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	12
การควบคุมและกำกับตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1
แรงจูงใจจากภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1
															85.71
															7.14
															7.14

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบ โดยใช้ เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 11 ขึ้นไป (ร้อยละ 84.62 ขึ้นไป) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบ ของปัจจัยการบริหารที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 7 ด้าน โดยในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน มีความเกี่ยวข้องกัน สัมพันธ์ และเชื่อมโยงถึงกัน และได้กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการสังเคราะห์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการ สังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง / การเน้นให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้นำ ตัวเอง / ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ / การเป็นผู้นำตนเอง / การสร้างภาวะผู้นำ ตนเอง / ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครู เป็นผู้นำตนเอง / การเตรียมพร้อม เพื่อนำตนเอง	การทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	14	100
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง / ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง แก่บุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ / ด้านแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง / การเป็นต้นแบบให้เป็น ผู้นำตนเอง / การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำ ตนเอง / ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็น ผู้นำตนเอง / การสร้างผู้นำ / ความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง	การเป็นแบบอย่าง ในการเป็นผู้นำตนเอง	14	100

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการ สังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
3. การกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายด้วยตัวเอง / ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / การสนับสนุนให้กำหนดเป้าหมายของตนเอง / การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ / ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง / การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง / ความมีเจตจำนงและอิสรภาพในการกำหนดตนเอง	การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	14	100
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก / สร้างแนวความคิดในเชิงบวก / ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก / การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก / การสร้างพลังทางบวก / การเสริมสร้างพลังอำนาจ	การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	13	92.86
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ / อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง / ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง / พัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์	อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง	11	78.57

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้จากการ สังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน / ส่งเสริมให้มี ภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน / ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน / ส่งเสริมความ เป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม / การสนับสนุนและเสริมแรง / การพัฒนา ตนเอง	ส่งเสริมให้มีภาวะ ผู้นำในตัวเองด้วยการ สร้างทีมทำงาน	12	85.71
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง / สนับสนุน ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตัวเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู / ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง / ส่งเสริม วัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง / การสร้าง วัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง	การอำนวยความสะดวก ให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	12	85.71

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง 6) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ความสำคัญ ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

1.1 ความหมายของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 8) ได้สรุปว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นเป็นผู้นำ โดยมีบทบาทในการกระตุ้นความเป็นผู้นำ ด้วยการใช้พฤติกรรมที่แนะนำส่งเสริม เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยมอบหมายให้บุคลากรเป็นผิชอบในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันในองค์กร และให้อำนาจการนำและการตัดสินใจ และแก้ปัญหาจนบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565, หน้า 13) ได้สรุปว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้หลักการบริหารแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานสามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565, หน้า 52) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เชิงเหตุผล กล้าตัดสินใจในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็ม ศักยภาพด้วยการนำตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในทางที่ดี สามารถเป็นผู้นำตนเอง และชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 87) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง ผู้นำแสดงพฤติกรรมการบริหารของตนเองในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกัน ทำอย่างเป็นระบบ และมีสัดส่วนที่แน่นอนมี การบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น สนับสนุนบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานสามารถควบคุมตนเอง กล่าวที่สะดุดใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้และส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์สังเคราะห์งานและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

Manz and Sims (2001, p. 135) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักการสังเกตตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด

1.2 ความสำคัญของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

จิตวิทย์ สีสุนทอง (2567, หน้า 39) กล่าวว่า คุณลักษณะเป็นที่ไว้วางใจสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ ทั้งแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร

ในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในองค์กร ได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เพื่อชี้แนะคนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้ ทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของตนเอง ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเองเพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร นำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับตนเองได้ โดยการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการ แบ่งงานการทำงานอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอนตามลำดับขั้นตอนจัดให้แต่ละบุคคล ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มศักยภาพ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ให้มีความท้าทายเพิ่มความรับผิดชอบ เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 26) กล่าวว่า การส่งเสริมให้ ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง มีความสำคัญโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นและ ส่งเสริมพฤติกรรมให้ข้าราชการครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทาง ที่เหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วม และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาข้าราชการครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

ภักธณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 48) กล่าวว่า การเตรียมพร้อม เพื่อนำตนเอง มีความสำคัญโดยเป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้ครูมีการเตรียม ความพร้อมเพื่อเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้นำไปในทิศทาง ที่เหมาะสม ผลักดันให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานผลักดันให้ครูปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายแผนงานของโรงเรียน และให้อำนาจการนำและการตัดสินใจ และแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนอย่างเหมาะสมจนครูสามารถเป็นผู้นำ ตนเองและผู้อื่นได้

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสำคัญโดยเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร

ในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ควบคุมตนเอง และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จนสามารถกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง

จากความหมาย ความสำคัญของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ได้ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 3 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด	พฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ควบคุมตนเอง และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จนสามารถกำหนดเป้าหมายมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง	กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ ควบคุมตนเอง และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จนสามารถกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง	1. ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และความสามารถของบุคลากร 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			5. ผู้บริหารให้อิสระและความไว้วางใจในการตัดสินใจและควบคุมตนเองในการดำเนินงานที่รับผิดชอบโดยไม่ก้าวท้าว 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา

2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

2.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารทำหน้าที่ในการเป็นตัวอย่างของการร่วมงานและสนับสนุนบุคลากรโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอิทธิพลการแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ จนบุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565, หน้า 30 – 31) ได้กล่าวว่า การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติ ส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นการกระตุ้น พัฒนา และส่งเสริมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนำแบบอย่างของพฤติกรรมดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565, หน้า 53) ได้กล่าวว่า การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง หมายถึง การแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา โดยการเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ การแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง หมายถึง การเป็นต้นแบบให้เป็นผู้เป็นผู้นำตนเองนั้นผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชน

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 34) กล่าวว่า การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายทั้งด้านการกระทำและทัศนคติ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์การและต่อสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้นแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละตลอดจนบุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เสนอผลงานและเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 27) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งจะให้ข้าราชการครูนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและเป็นผู้ตัวอย่างในการเป็นผู้นำโดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ภักธณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 51) กล่าวว่า การสร้างผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดภาวะผู้นำในตนเอง จนสามารถนำตนเองกระทั่งแปรสภาพไปเป็นผู้นำได้ สร้างครูให้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันได้อย่างมั่นคง การแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ในการตัดสินใจด้วยตนเองให้เป็นผู้นำในการทำงานตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในแผนงานต่าง ๆ จนแปรสภาพไปเป็นผู้นำได้ เปิดใจและยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของครู เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่เสริมแรงแก่ครูเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทบทวนและตรวจสอบการกระทำของตนเองเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพที่ยั่งยืน และมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ โดยสามารถจูงใจตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

Manz and Sims (2001, p. 35) กล่าวไว้ว่า การเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นต้นแบบให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรได้เห็นสามารถทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกจะช่วยกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัยรู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิด ริเริ่ม เสนอผลงาน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

Yukl (2004, p. 263) กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่าง มีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งด้านความคิด การปฏิบัติ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยการประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559, หน้า 112) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศ

แห่งการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 121) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหาร เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความร่วมมือ เพราะบุคลากรจะเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ

วิจารณ์ พานิช (2564, หน้า 94) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จะช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

Charles C. Manz (1986, p. 589) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจภายในและการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เนื่องจากผู้นำที่สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแบบอย่างที่ดี

Peter G. Northouse (2016, p. 343) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจภายในและการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เนื่องจากผู้นำที่สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามแบบอย่างที่ดี

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ผู้นำที่สามารถควบคุมตนเอง มีวินัย มีความรับผิดชอบ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การแสดงพฤติกรรมที่ เหมาะสมทั้งด้านความคิด การปฏิบัติ และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นต้นแบบ ที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยการประพฤติตน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ผู้นำที่สามารถควบคุมตนเอง มีวินัย มีความรับผิดชอบ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความ เชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ บุคลากรเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดง พฤติกรรมที่ดีงาม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ความเสียสละ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีแก่ บุคลากร บุคลากรสามารถนำ พฤติกรรมเหล่านี้ไปปรับใช้ในการ พัฒนาตนเอง ควบคุมตนเอง กล้าตัดสินใจ และปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ จนสามารถพัฒนา ไปสู่การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้	1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความ ซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความ ทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน 3. ผู้บริหารแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารมีความรู้และความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม

ตาราง 4 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร 6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจและพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.1 ความหมายของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 81 – 132) ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุนและเสนอแนะที่สามารถทำให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร เป้าหมายนั้นต้องคำนึงถึงถึงส่วนรวมและจิตใจให้ส่วนรวมนั้นเกิดความศรัทธาในตนเอง อีกทั้งยังเป็นการยกระดับวิสัยทัศน์ของคนให้สูงขึ้น การยกระดับความสามารถของคนให้สูงกว่ามาตรฐาน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจึงต้องสามารถใช้สิ่งที่มีตนเองมีเพื่อท้าทายทีมงาน ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานให้รางวัลและคำชมเชยที่เหมาะสมตามสถานการณ์ ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนกันและกันไปสู่ความสำเร็จเปรียบเสมือนฟันแต่ละตัวสามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี สนับสนุนและให้กำลังใจกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ประคับประคองกันไป กระทั่งสามารถไปถึงจุดหมายได้

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 9) ได้สรุปว่า การกระตุ้นผู้ตามให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ด้วยการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ในการทำงานและวางวัตถุประสงค์ให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมด้วยการมอบหมายงานหรือความรับผิดชอบให้อำนาจตัดสินใจ นำไปสู่การพัฒนาและการปฏิบัติงานตามผลลัพธ์ที่ต้องการ ตลอดจนยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565, หน้า 53 – 54) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูได้มีความเข้าใจและสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองพัฒนางานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้น สนับสนุนช่วยเหลือ และคลอใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากร สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้มอบความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 34) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่กระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสร้างความมั่นใจว่าปฏิบัติได้จริงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้แก่ผู้ตาม ตลอดจนเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ขั้นตอนนี้เป็น การสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของผู้ตามและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความสามารถของผู้ตามได้

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 28) กล่าวว่า การกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นสนับสนุนช่วยเหลือ และคลอใจให้ข้าราชการครูเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูเห็นถึงความสำคัญในการทำงานแบบมีเป้าหมายของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

ภาคณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 51) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ให้รางวัลและคำชมเชยเมื่อครูประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการทำงานส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าและความก้าวหน้าในผลงานและเป้าหมายของตนเอง กระตุ้นให้ครูแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง ช่วยเหลือให้ครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีทิศทาง ชัดเจน ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้ครูในการใช้อำนาจตัดสินใจต่องานที่มอบหมายอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูเกิดความเข้าใจต่อ

เป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของโรงเรียน และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองและโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Manz and Sims (2001, p. 38) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากร รู้จักตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากร มีความสามารถเชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ

Owens and Valesky (2007, p. 390) กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้ บุคลากรรู้จักการได้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงาน ที่ท้าทายให้ปฏิบัติฝึกความรับผิดชอบ ให้กล้าการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและ แก้ปัญหา ให้การยกย่องชมเชย เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้น ให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้การกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการให้ คำแนะนำ มอบหมายงาน เปิดโอกาสในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธา ในศักยภาพของบุคลากร

3.2 ความสำคัญของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 98) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนา ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากร ในศตวรรษที่ 21

สมาน อัครภูมิ (2563, หน้า 143) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย ด้วยตนเองของบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความมุ่งมั่นและความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วิจารณ์ พานิช (2564, หน้า 118) กล่าวว่า การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการในการพัฒนาตนเอง จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา และทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2564, หน้า 76) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

Stephen R. Covey (2020, p. 123) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะบุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจนจะสามารถวางแผน ตัดสินใจ และกำกับพฤติกรรมของตนเองให้มุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบ

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และสามารถวางแผนกำกับการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและองค์กรในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการที่ผู้บริหารใช้การกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยผู้บริหารมีบทบาทในการให้คำแนะนำ มอบหมายงาน เปิดโอกาสในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในศักยภาพของบุคลากร	การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และสามารถวางแผนกำกับการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่ม การตัดสินใจและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและองค์กรในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ	กระบวนการหรือพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้วิธีการ กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ตระหนักและสามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความมุ่งมั่นในศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การพัฒนาตน พัฒนางาน และการบรรลุผล	1. ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา 4. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรในศักยภาพของตนเอง

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		สำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	5. ผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของบุคลากรนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

4.1 ความหมายของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการกระตุ้นส่งเสริมให้ข้อเสนอแนะบุคลากรทำความเข้าใจเรียนรู้ที่จะรู้จักปรับวิธีในชีวิตหรือการทำงาน และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจและเคารพตนเอง มีการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติในการทำงานที่ดี ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เป็นพลังขับเคลื่อนให้มีพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อ บุคลากรรอบข้างในทางบวก

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีพฤติกรรม ในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงาน ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้นำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานแสดงออกถึง การเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่

ภาคพร งามประเสริฐสุลธิ์ (2565, หน้า 54 – 55) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีการสื่อสารหลายช่องทางในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงานและสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยการวิเคราะห์ค้นหาทางเลือกที่หลากหลาย และเสนอแนะนวัตกรรมทางความคิด เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกเป็นการแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้าและ

ความพึงพอใจมาสู่สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 89) กล่าวว่า พฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดที่สร้างสรรค์ มีความคิดที่ดีและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้บุคลากรได้นำความคิดสร้างสรรค์และเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมีการแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 49) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดี และปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ตลอดจนการศึกษาวเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ ในหลายแง่มุมเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 29) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารคอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ

Kouzes and Posner (1997, p. 48) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทาย กระบวนการทำงานด้วยการมองงานทุกงานให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติและหมั่นตั้งคำถามทุกครั้ง เมื่อพบการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำตัวให้

ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่
กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

Manz and Sims (2001, p. 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบ
ความคิดทางบวกเป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและคอยให้
ข้อเสนอแนะ ในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและ
ตระหนักถึงปัญหา มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎี
ในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดี
และปลูกฝังนิสัยที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้าง
รูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำกระตุ้น ส่งเสริม
และให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่น
และการปฏิบัติงาน สามารถใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา
อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
และนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2 ความสำคัญของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้าง
รูปแบบความคิดในทางบวก ไว้หลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, หน้า 158) กล่าวว่า
การมีรูปแบบความคิดในทางบวกเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะช่วยให้
บุคคลมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและสามารถสร้างพลังในการทำงานให้แก่ตนเอง
และผู้อื่น

ธัญญ์นัท มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การสร้าง
รูปแบบความคิดทางบวกมีความสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น
ในตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และสามารถปรับวิธีคิดหรือวิธีการทำงานให้เหมาะสม
กับสถานการณ์ ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะส่งผลให้เกิด
พฤติกรรมเชิงบวกต่อบุคลากรรอบข้าง

วิจารณ์ พานิช (2564, หน้า 136) กล่าวว่า การสร้างความคิด
เชิงบวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน
และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565, หน้า 55 – 56) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานของคนและสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้เรามีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยการวิเคราะห์ทางเลือกที่หลากหลาย อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีความสำคัญต่อการสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความมั่นคงทางอารมณ์และการคิดอย่างสร้างสรรค์

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 51) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ รวมทั้งแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและรอบคอบ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดค้นนวัตกรรมและสามารถปรับตัวทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

John C. Maxwell (2021, p. 89) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความคิดในทางบวกจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพร้อมพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่น และการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร

จากความหมาย ความสำคัญของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำ กระตุ้น ส่งเสริม และให้ ข้อเสนอแนะแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่น และการปฏิบัติงาน สามารถใช้ เหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็น ระบบ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและนำแนวคิดหรือ วิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริม ให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่น และการปฏิบัติงาน เกิดความ เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงและทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีเหตุผล ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจ บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน และการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ และการพัฒนาองค์กร	กระบวนการหรือพฤติกรรม การบริหารของผู้นำที่มุ่ง กระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อช่วยให้บุคลากรมี เจตคติที่ดีต่อ การทำงานและผู้อื่น รู้จัก ตระหนัก ถึงปัญหาและหาวิธีการแก้ไข อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรม ในการทำงาน ตลอดจนกล้า ที่จะทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันนำไปสู่ การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมี	1. ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้ บุคลากรมีเจตคติในทางบวกต่อ การทำงานและเพื่อนร่วมงาน 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงปัญหาและสามารถหา วิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ควบคุม อารมณ์ในการทำงาน และเป็น ต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรม ในการพัฒนางาน

ตาราง 6 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
		ประสิทธิภาพ และการสร้าง คุณค่าต่อองค์กร	5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร กล้าที่จะทดลอง สิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จาก ประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง 6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ และส่งเสริม ให้บุคลากรสร้างคุณค่าต่อ สถานศึกษา

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

5.1 ความหมายของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ฉัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และการตำหนิที่สร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลในการมีพฤติกรรมจูงใจ ช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ เป็นการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรด้วยการช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ ให้รางวัล ยกย่องชมเชยและมีศิลปะในการตำหนิหรือติชม บุคลากร ก่อให้เกิดการกระตุ้นบุคลากรให้ทุ่มเททั้งร่างกายและเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และการตำหนิที่สร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม ให้คำปรึกษา นิเทศโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องกระทำด้วยความยุติธรรมกระจายอำนาจ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และการตำหนิที่สร้างสรรค์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาและบริหารจัดการตนเองตามความถนัดและความสนใจ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติให้รางวัลยกย่องชมเชย และสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพให้เกิดในสถานศึกษา เพื่อความมีสุขภาพพลานามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และการดำหนิที่สร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มืคิลปะในการดำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพแสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษา และชักนำการปฏิบัติงาน

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 53) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และการดำหนิที่สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารของผู้บริหารที่มีการช่วยเหลือให้บุคลากร มีความรู้และความสามารถต่อผู้ร่วมงาน มุ่งพัฒนาตามความสนใจสนับสนุน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บริหารตนเองได้พัฒนาตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจเป็นผู้ที่มีคิลปะในการดำหนิบุคลากร ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร ฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ ให้รางวัล ยกย่องชมเชย อย่างสมคัคคีศรีไม่แย่งเอาผลงานผู้อื่น รู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ตลอดจนเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพและยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 30) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการให้รางวัล และดำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการครู

มีความสามารถในการทำงานร่วมกันมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ท้ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่และรู้สึกความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

Kouzes and Posner (1997, p. 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจเพื่อทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหรือมองข้ามขวัญและกำลังใจและไม่ลืมการให้รางวัล การกล่าวขอบคุณ การจัดงานฉลองหรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเพราะพวกเขานั่นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้

Manz and Sims (2001, p. 45) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้การช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาดตนเองตามความต้องการและความสนใจ มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทในการให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเปิดโอกาสในการพัฒนางาน ให้รางวัล ยกย่องชมเชย และคำหนิอย่างสร้างสรรค์ด้วยความยุติธรรม

5.2 ความสำคัญของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2563, หน้า 133) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเอง เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรจะเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2564, หน้า 94) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถคิด วางแผน และตัดสินใจด้วยตนเอง

จะช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของครูในยุคดิจิทัล

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีกำลังใจในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องมีศิลปะในการให้คำปรึกษา การติชม และการให้รางวัลอย่างยุติธรรม ตลอดจนสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ความปลอดภัย และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นพี่เลี้ยงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและให้รางวัลอย่างยุติธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 56) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยผู้บริหารต้องสนับสนุน ให้คำปรึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความสามารถและความสนใจ มีการให้รางวัล ยกย่องชมเชย และให้โอกาสในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างยุติธรรม อีกทั้งยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

John C. Maxwell (2021, p. 112) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นวิธีสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืน เพราะเมื่อบุคลากรสามารถนำตนเองได้ จะช่วยลดการพึ่งพาผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิด วางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ

และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี
ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความหมาย ความสำคัญของการอำนวยความสะดวกให้เกิด
ภาวะผู้นำตัวเอง สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ได้ดังตาราง 7

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 7 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการที่ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง ตามความต้องการและความสนใจ มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร มีบทบาทในการให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเปิดโอกาสในการพัฒนางาน	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิด วางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีใน	กระบวนการหรือพฤติกรรมของ ผู้บริหารในการ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และให้คำปรึกษา แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเอง ตามความต้องการและความสนใจ โดยใช้วิธีการที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการดำหน้อย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความยุติธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาจนสามารถบริหารจัดการตนเอง	1. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง ตามความต้องการและความสนใจ 2. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการดำหน้อย่างสร้างสรรค์ในการ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร 3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ยุติธรรม และปลอดภัย ทำให้บุคลากร รู้สึกไว้วางใจในการทำงาน 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 7 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ให้รางวัล ยกย่องชมเชย และดำนินอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความยุติธรรม	การทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	และแสดงภาวะผู้นำในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ บริหารจัดการตนเองและแสดง ภาวะผู้นำในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน

6.1 ความหมายของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานด้วยการใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึกลึกซึ้งและมติของทีม เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้บุคลากรยอมรับให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานที่ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน ให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำที่ดี ให้ความร่วมมือในการประเมิณผลความสำเร็จกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

ภคพร งามประเสริฐสุทธิ (2565, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน และสามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่มยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีการประสานงานที่ดี สร้างความสามัคคีในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้

วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

โดยสร้างคณะทำงานนั้นต้องสร้างทีมงาน และมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 57) กล่าวว่า การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกระบวนการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือระหว่าง ผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึกนึกคิดและมติของทีม เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้นำพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีให้เป็นพวกเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดวิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันคิดปฏิบัติและประเมินผลให้มีความร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดเกณฑ์ในการควบคุม ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ อันจะช่วยให้เกิดความรักและความห่วงใยในงาน และองค์กรของตน สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์กรเป็นต้นแบบในการรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคี ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงาน ได้เป็นอย่างดี

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 31) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารควรมีการปรึกษาหารือระหว่างการทำงานเพื่อให้ทีมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานออกมามีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

Manz and Sims (2001, p. 43) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างดี โดยมีผู้บริหาคอยให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Daft (2003, p. 247) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงานมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลในทีมและปัจจัยด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตัดสินใจร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

6.2 ความสำคัญของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

คมกริช นันทะโรจวงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2564, หน้า 91) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองจำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะทีมจะช่วยให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและพัฒนาความสามารถในการบริหารตนเองได้ดียิ่งขึ้น

สุวรรณกานต์ สุภมาตรา และคณะ (2565, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองควรส่งเสริมผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ด้านการสื่อสาร การตัดสินใจร่วมกัน

และการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในทีม อันเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำในตนเอง

ณัฏฐ์ สินสุข และสุริยะ รูปหมอก (2566, หน้า 78) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมทำงานเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ การรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง และการร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการเป็นผู้นำตนเองมากยิ่งขึ้น

ไวยรารวรรณ จวบบุญ, พงษ์ธร สิงห์พันธ์ และไพวุฒิ ลังกา (2567, หน้า 112) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจะช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดภาวะผู้นำในตนเอง สามารถกำกับตนเอง วางแผนการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทั้งในด้านการรู้จักตนเอง การกำกับตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมช่วยเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม ส่งผลให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

จากความหมาย ความสำคัญของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน ได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการตัดสินใจร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน	การพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งในด้านการรู้จักตนเอง การกำกับตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานเป็นทีมช่วยเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง และส่วนรวม ส่งผลให้ เกิดความมั่นใจ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	กระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผ่านการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงออกทางความคิดและข้อเสนอแนะ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในทีม ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถแก้ไข	1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกันภายในทีมทำงาน 3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในทีมทำงาน 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี

ตาราง 8 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์		ปัญหาและความขัดแย้งได้อย่าง สร้างสรรค์ ตลอดจนก่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันต่อ ผลงานและองค์กร นำไปสู่การทำงาน ที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนา ภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	และความรับผิดชอบร่วมกัน ภายในทีมงาน 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ทีมงาน สามารถแก้ไขปัญหาและความ ขัดแย้งได้อย่าง สร้างสรรค์และ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็น เจ้าของผลงาน ซึ่งช่วยพัฒนา ภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

7.1 ความหมายของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ

ตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญ์ณภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้กำลังใจเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ด้วยการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ยั่งยืนขององค์กร โดยกระตุ้นให้บุคลากรรู้หน้าที่ของตนเองและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและใช้พลังในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความเข้าใจสามารถพัฒนาและรักษาวัฒนธรรมองค์กรไว้ได้

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ ให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน มีสวัสดิการที่ดีอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรง ดูแลทุกข์สุขแก่บุคลากร จัดภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยเช่นกัน มีการทำงานร่วมกัน ปลุกฝังให้เกิดความเข้าใจตลอดจนมีระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม มีความสำนึกรับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน และมีบรรทัดฐานในการทำงานที่พึงปรารถนา

ภคพร งามประเสริฐสุลธิ์ (2565, หน้า 57 – 58) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยกำหนดระเบียบแบบปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเอง มีการให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงในการเป็นผู้นำตนเองของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำของครู ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานและ
สร้างความรักความศรัทธาต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู

วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็น
ผู้นำตนเองนั้น เป็นการสร้างระบบความคิดในบุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา
ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อหน่วยงานและการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ
ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึง
อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานจากที่
กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในชั้นตอนนั้น สิ่งที่สำคัญและเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร
คือ จะต้องเป็นผู้ที่กระตุ้นให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำส่งเสริม และกำลังใจกับบุคลากร
ทุกชั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จัดว่าเป็นการให้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมจากภายนอก
ที่ทำให้เกิดการรับรู้จนทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยการเปลี่ยนพฤติกรรม
ของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่นทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานมากขึ้น ในกระบวนการของภาวะผู้นำแบบผู้นำ
เหนือผู้นำ (process of super leadership) ที่มุ่งให้ผู้ตามหรือบุคลากรในหน่วยงานเกิด
ภาวะผู้นำตนเอง (self – leadership) โดยการเสริมสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ (natural
reward) จากการทำงานขึ้นมา เช่น ความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ
ความรับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ เช่น ให้อำนาจภูมิใจในตนเอง
การยอมรับ นับถือ เกิดความภูมิใจในหน่วยงาน การแสดงความยินดีต่อตนเอง ส่งเสริมให้
ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง (self – leader) แสดงการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
มีศักยภาพ โดยผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจ แนะนำ เสริมแรงและช่วย
วางเป้าหมาย ช่วยผู้ให้ตามมีอิสระในการคิดออกแบบงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ แสดงพฤติกรรมผู้นำให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งก่อให้เกิดภาวะผู้นำตนเองได้ในที่สุด
สถานศึกษาทุกแห่งต้องการผู้นำมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ ความต้องการผู้นำ
คุณภาพในสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำ
ให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรง
ต่อการศึกษาของประเทศไทย

จิตวิวัฒน์ สีสุนทอง (2567, หน้า 61 – 62) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงาน

ของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อหน่วยงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำ หรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ในการเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึก การเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การกระตุ้นให้บุคลากรสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปกป้องให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม อันก่อให้เกิดความรักและศรัทธาต่อองค์กร ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรม ที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

ธัญญรัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 33) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง ในการสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูรู้สึกเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา ภาคภูมิใจ และผูกพันต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้ข้าราชการครูมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปกป้องให้ข้าราชการครูเกิดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงาน

Manz and Sims (2001, p. 38) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำสร้างความพอใจให้บุคลากร เกิดความรักความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อหน่วยงาน เพื่อสามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้รุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ อย่างเป็นระบบ

Nahavandi (2000, p. 208) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่ม สร้างสรรค์จากภายนอกในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์การจะสร้างระบบโครงสร้าง แบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่นมีลักษณะเปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยม การมีส่วนร่วมและการเปิดเผยเป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์การ

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริม

และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความผูกพัน และความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ เสริมแรง และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ

7.2 ความสำคัญของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิมลรัตน์ แสงทอง และคณะ (2564, หน้า 73) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมผู้นำตนเองมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรีภรณ์ สุวรรณราช และคณะ (2565, หน้า 88) กล่าวว่า วัฒนธรรมของผู้นำตนเองช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร มีความกล้าแสดงออกทางความคิด และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคพลิกผันได้อย่างเหมาะสม

สุภาวดี แก้วมณี และปรีชา อินทร์แก้ว (2566, หน้า 119) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมวัฒนธรรมของผู้นำตนเองจะช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ณรงค์ฤทธิ์ จันทร์ศรี และวรัญญา แก้วคำ (2567, หน้า 101) ได้กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมผู้นำตนเองในองค์กรช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายในสูงขึ้น เกิดความร่วมมือในการทำงาน และพัฒนาความสามารถในการบริหารตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

Northouse (2022, p. 356) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมของผู้นำตนเองช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน

จากความหมาย ความสำคัญของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ได้ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 9 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความผูกพัน และความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ เสริมแรง และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ	สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน	กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรงให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพัน และความภูมิใจในองค์กร ตลอดจนปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การรักษาและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแสดงภาวะผู้นำตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	1. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรงให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา 3. ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่พึงประสงค์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสามัคคี

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงาม ซึ่งช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน 6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานหรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา

ยุคพลิกผัน

1. ความหมายของยุคพลิกผัน

คำว่า VUCA ปรากฏขึ้นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ.1985 ในหนังสือ Leaders: Strategies for Taking Charge ของ Warren Bennis และ Burt Nanus สองผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะผู้นำที่พูดถึงความท้าทายของผู้นำต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนจากปัจจัยภายนอก กระทั่งถูกพูดถึงอีกครั้งในปี ค.ศ. 1990 วิทยาลัยการสงครามกองทัพบกสหรัฐฯ นำมาใช้เรียกช่วงเวลาของการล่มสลายของสหภาพโซเวียต อันเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง และต่อเนื่อง ก่อนที่จะกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในโลกธุรกิจและ VUCA ก็ถูกพูดถึงอีกครั้งเมื่อโลกเข้าสู่ภาวะตึงเครียดและผันผวนจากสถานการณ์การระบาดของโควิด การขับเคลื่อนอนาคตท่ามกลางสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ซับซ้อน ไม่แน่นอน และคาดเดาไม่ได้ จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายและส่งผลกระทบต่อชีวิตในทุกมิติ ตั้งแต่การใช้ชีวิต การทำธุรกิจ หรือแม้แต่การศึกษา (THE STANDARD TEAM, 2565, Online) จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของยุคพลิกผัน (Disruptive Era) มินักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผัน (Disruptive Era) ไว้ดังนี้

นรรีชต์ ผันเชียร (2562, ออนไลน์) โลกยุค VUCA World คือ ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) คือ กระแสของการหลอมรวมสังคมขึ้นเป็นสังคมเดียว เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) คือ กระแสของการที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว และก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นบนโลกอย่างมากมาย และทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) คือ กระแสแห่งทุนนิยม การเติบโตของทุนนิยมแบบธุรกรรมการเงิน (Financialization) ที่ธุรกิจภาคการเงินมีบทบาทและสัดส่วนสูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดจากนวัตกรรมทางการเงินที่แปลงทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นเงินทุน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4) ระบุไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันหรือ Disruptive Change คือ การเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

สมหมาย จันทรเรือง (2563, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า Disruption หมายถึง การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

กมลวรรณ จันทร และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1006) สรุปความหมาย ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ไว้ว่า เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าก็จะส่งผลกระทบต่องาน และการดำเนินชีวิตของตนเอง ปัจจุบันมีการพุ่งเป้าไปที่การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนจึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับตัวชี้วัดความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อและการเข้าสังคมในโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัลเพื่อส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของศตวรรษที่ 21 ช่วยอุดช่องโหว่จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในการเคลื่อนตัวของกระแส VUCA จากการปรับตัว รู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสาร มีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น ญัฐภัทร อินทรปรีดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2565, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า โลกแห่งความผันผวน หมายถึง ภาวะแวดล้อมในการดำเนินการต่าง ๆ ของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวดเร็ว และยากจะคาดการณ์ โดยมีลักษณะการผันผวน 4 ประการ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันรวดเร็ว (Volatility) คือ สถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ฉับพลัน ยากต่อการทำนายหรือคาดเดา 2) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) คือ สภาวะที่ไม่แน่นอนสูง ข้อมูลในการตัดสินใจไม่ชัดเจน มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไร้ระเบียบแบบแผน 3) ความซับซ้อน (Complexity) เป็นความซับซ้อนเชิงระบบ มีหลากหลายปัจจัยที่ซับซ้อนทำให้ยากต่อการตัดสินใจ 4) ความคลุมเครือ (Ambiguity) คือ

ความไม่ชัดเจนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเหตุและผล ที่อาจทำให้ความรู้สึกกับสิ่งที่รับรู้ ขัดแย้งกัน ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้

ศุภเชษฐ์ กาญจนมณี, นวรัตน์ ไชยมภู, และชณัฐ พรหมศรี (2566, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของยุคโลกพลิกผัน “VUCA World” หมายถึง เป็นยุคที่มีความผันผวนสูง มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงและรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้ ขาดความชัดเจน มีความซับซ้อนที่มากขึ้น มีปัจจัยมากมายที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจเต็มไปด้วยความไม่แน่นอนทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่คุ้นชิน ปรับตัวได้ยากหรือปรับตัวได้ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร และการดำเนินชีวิตของตนเอง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษา ทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นความท้าทายของผู้บริหารในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบท

ดวงหทัย สุขเมือง (2568, หน้า 326) ได้ให้หมายหมายของยุคพลิกผัน (VUCA World) หมายถึง ยุคที่มีความผันผวนสูง มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากสาเหตุทั้งทางด้านเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ และการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด -19 ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษา ทบทวน และสร้างแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นความท้าทายของผู้บริหารในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับบริบท

Harvard Business Review (2015, อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง 2565, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง เป็นการเน้นพัฒนาสิ่งใหม่ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ ก่อให้เกิดเป็นความต้องการใหม่เกิดขึ้น จนกระทั่งความต้องการใหม่นี้ ได้ทำการแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่

Giles (2018, Online) กล่าวว่า VUCA เป็นคำย่อของ ความผันผวน (volatility) ความไม่แน่นอน(uncertainty) ความสลับซับซ้อน (complexity) และความคลุมเครือ (ambiguity) เดิมเป็นคำที่กองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงคราม

ที่แอฟริกา และอิรัก ที่สับสนและผันผวน แต่ตอนนี้ถูกนำมาใช้อธิบายโลกปัจจุบัน ที่มีแต่ความสับสน และผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจ ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงและความรู้สึกไม่คุ้นชินในสภาพแวดล้อมที่ยากต่อการคาดการณ์ เกิดการปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในระบบการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนหลักสูตร ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันดิจิทัล มีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ติดตามข่าวสารรอบด้าน และสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผล สูงสุด

2. การบริหารในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารในยุคพลิกผัน โดยได้มีนักวิจัยกล่าวถึงแนวคิด หลักการในการบริหารยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

ปทุมพร เปียถนอม (2563, หน้า 121) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารยุค ดิสรัปชันเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ (Disruptive leadership) คือ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของการจัดการเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการ ที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นเพื่อให้องค์กรเติบโต และอยู่รอด ดังนั้น ในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้บริหารและครูต้องร่วมเป็นผู้นำทางด้านวิชาการช่วยกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เป็นไปได้ ยืดหยุ่นทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการเรียนการสอนเน้นการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และต้องส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเป็นทั้งผู้ใช้ และผู้ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษาได้

ศิตา ประสานสุข และคันสนีย์ จะสุวรรณ (2564, หน้า 1136) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารยุคพลิกผัน คือ เครื่องมือการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จึงต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เครื่องมือนั้น ก็คือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือไอซีที (Information and Communication Technology: ICT) ดังที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึงประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วรวิชร งามละม่อม (2565, หน้า 177) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารในยุคดิจิทัล คือ การที่ต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมได้อย่างเหมาะสมจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ต้องตระหนักต่อแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงกับความสามารถในการดำเนินงานการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เฉลิมศักดิ์ มูลิกะ (2566, หน้า 78) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผัน จึงควรมี 5 กลยุทธ์หลัก ดังนี้ 1. กลยุทธ์การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ทักษะแห่งอนาคตเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคโลกพลิกผัน เช่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร และทักษะทางดิจิทัล ทักษะเหล่านี้ถือเป็นทักษะด้าน soft skills โดยอาชีวศึกษาจึงต้องหมั่นพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้กับนักเรียนนักศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จได้ในทุกสถานการณ์ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับสำหรับการทำงานในทุกระดับและทุกสาขาอาชีพ 2. กลยุทธ์พัฒนาการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น การเรียนรู้แบบยืดหยุ่นเป็นการเรียนรู้ที่สามารถเลือกรูปแบบและเนื้อหาได้ตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน อาชีวศึกษาจึงต้องพัฒนาการเรียนรู้แบบยืดหยุ่นที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบออนไลน์ การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และการเรียนรู้แบบประสบการณ์ตรง (Work – Based Learning) เพื่อให้ให้นักเรียนนักศึกษาสามารถเรียนรู้

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน 3. กลยุทธ์ปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน หลักสูตรและการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน โดยเน้นการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ การเรียนรู้ที่เน้นทักษะชีวิต และการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน นอกจากนี้ หลักสูตรการเรียนการสอนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการทำงานร่วมกัน 4. กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญของอาชีวศึกษาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการสอนและบริหารจัดการอาชีวศึกษาในยุคโลกพลิกผัน คุณภาพการเรียนการสอนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องได้รับการยกระดับ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้สอนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และ 5. กลยุทธ์สร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรมเป็นพันธมิตรที่สำคัญของอาชีวศึกษา จำเป็นต้องร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้แก่นักเรียนนักศึกษาที่มีทักษะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมกำลังแรงงานให้พร้อม

พิมพ์ประไพ ดวงบุผา และเดือนใจ ดลประสิทธิ์ (2566 หน้า 956) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์และมีทัศนคติการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์ บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา มีกำกับติดตาม และการให้คำปรึกษาให้กำลังใจรวมถึงการป้องกันปัญหาและมีเทคนิคการแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่า ผู้นำเชิงเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

รวมถึงการนำองค์กรให้สามารถพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาและมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ (2566, หน้า 1200) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารยุคดิจิทัล คือ การที่สามารถมองเห็นปัญหาสามารถวางแผนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลดิสรปชัน

สรุปได้ว่า การบริหารในยุคพลิกผัน หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน โดยมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการสื่อสารและการดำเนินงานในทุกมิติ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กรอบของจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน โดยได้มีนักวิจัยกล่าวถึง แนวคิด หลักการในการจัดการศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒนาผล (2562, หน้า 9 – 10) กล่าวถึงการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน คือ ลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะมีความซับซ้อน (complexity) เพียงใดผู้เรียนมีเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและกำกับตนเองมีวินัยในตนเอง (self – discipline) และใช้กระบวนการเรียนรู้ (learning process) ที่หลากหลายเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งโดยทั่วไปแล้ว Disruptive Innovation ทางการจัดการเรียนรู้จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนเสมอเพราะผู้เรียนในปัจจุบันใช้ชีวิตอยู่กับอินเทอร์เน็ตเป็นส่วนใหญ่ การเรียนรู้ในอนาคตจะมีแนวโน้มเป็นการเรียนรู้ออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา โดยมีขั้นตอนการจัดการศึกษาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมองเห็นปัญหา (Insight) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ คือ การรับรู้

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นคือปัญหาที่ต้องแก้ไข เช่น ผู้เรียนชอบเล่นเกมมากกว่าทำกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกระบวนการคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (creativity & ideation) ขั้นตอนที่ 2 คือ การวิเคราะห์และออกแบบการแก้ปัญหา (Problem) ด้วยนวัตกรรมจัดการเรียนรู้สาเหตุที่ต้องแก้ไขปัญหาด้านนวัตกรรมเนื่องจากปัญหานี้เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะทำแบบเดิม ๆ ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการคิดเชิงนวัตกรรม (open innovation) ร่วมกับการคิดเชิงออกแบบ (design thinking) หากต้องการศึกษารายละเอียดของ Design thinking ขั้นตอนที่ 3 คือ การทดลองใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหา (Solution) ซึ่งในขั้นตอนนี้อาศัยการคิดเชิงนวัตกรรมการคิดเชิงออกแบบและการทำงานแบบ Agile (Agile software) คือ การทำงานเป็นทีมเรียนรู้จากความล้มเหลว ยืดหยุ่น กระชับ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ Learn startup คือ การเรียนรู้ไปพร้อมกับ การทดลองใช้นวัตกรรม และปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนการแสวงหา Business model ขั้นตอนที่ 4 คือ การใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการทดลองใช้จนประสบความสำเร็จมาแล้ว (Business model) ในลักษณะของการ Change หรือ Transform การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนการดำเนินการทางธุรกิจด้วย Business model ใหม่

นพดล เจนอักษร, มัทนา วังถนอมศักดิ์ และนุชนรา รัตนศิริประภา (2564, หน้า 65) กล่าวว่า จากการศึกษากระบวนการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผันพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์เพื่อรับสถานะสำหรับอนาคตใหม่ ที่ต้องเผชิญไปสู่ความคิดใหม่ พิจารณาสวนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างคนเพื่อปัจจัยการเติบโตทางเศรษฐกิจ ให้ทุกคนเข้าถึงโอกาส และทรัพยากรได้ตามวิวัฒนาการของสังคมมนุษย์คือกระบวนการทัศน์ดีกดำบรรพ์กระบวนการทัศน์โบราณ กระบวนการทัศน์ยุคกลาง กระบวนการทัศน์ยุคใหม่ และกระบวนการทัศน์หลังสมัยใหม่

ศุภภัทรวริศรา เกตุสุนทร, และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564, หน้า 73) กล่าวว่า การเรียนการสอนที่มีอยู่เดิมอาจจะก้าวตามไม่ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็วคาดเดายาก Disruption Technology พลิกผันการศึกษาแบบ Disruption Education ด้วยการแทนที่สิ่งเดิม displacement กล่าวคือ นักเรียนนั่งเรียนในห้องเรียนแทนที่ด้วยเทคโนโลยี นักเรียนนั่งเรียนอยู่บ้านผ่านห้องเรียนเสมือนจริง ครูผู้สอนเดิมใช้สื่อพื้นฐานในการสอนแทนที่การสอนด้วยสื่อแอปพลิเคชัน จึงกลายเป็นสิ่งใหม่ในทันทีเรียกการเรียนการสอนใหม่ว่าการเรียนแบบออนไลน์ การศึกษาในยุค Disruptive Technology การเรียนการสอนแบบออนไลน์

ที่ควรเน้นย้ำการเรียนการสอนที่ต้องทำให้เกิดทางปัญญาและสามารถวัดผลจากการสังเกตพฤติกรรมได้ การเตรียมความพร้อมการสร้างเครื่องมือการสอนบนแอปพลิเคชัน การเรียนการสอนผ่านระบบดิจิทัล การเรียนรู้สถานการณ์ที่เสมือนจริง การออกแบบเนื้อหาที่คำนึงถึงความแตกต่างและความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอนเข้าสู่การเรียนรู้แบบออนไลน์

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 38) สรุปไว้ว่า การจัดการศึกษาในยุคพลิกผันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียนในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเอง จากประสบการณ์และสิ่งที่เห็นเป็นจริงโดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย

เฉลิมศักดิ์ มูลิกะ (2566, หน้า 74) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผันจึงเป็นความท้าทายต่อการศึกษา หากการศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การศึกษาก็จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและการทำงานในยุคพลิกผันได้ จึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยนเพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยการจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับตัวชี้วัดความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อและการเข้าถึงสังคมในโลกออนไลน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัลเพื่อส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของศตวรรษที่ 21 ช่วยอุดช่องโหว่จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในการเคลื่อนตัวของกระแส VUCA จากการปรับตัวรู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสารมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจคิดอย่างมีวิจารณญาณใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น

เพ็ญผกา ปัญชนะ, สุมัทนา หาญสุริย์, ไซยา ภวระบุตร และวีรวัฒน์ คำแสนพันธุ์ (2567, หน้า 366) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบและสมดุล โดยคำนึงถึงองค์ประกอบทุกด้านของสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาบุคลากร การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแบบองค์รวมในทุกมิติ ทั้งด้านหลักสูตร วิธีการสอน การวัดประเมินผลและการบริหารจัดการ โดยต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และออฟไลน์ การพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่กับทักษะ

ทางสังคม และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Hybrid Learning) ที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนในยุคดิจิทัลด้วย

ดังนั้น ยุคพลิกผัน จึงเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม การหยุดทำสิ่งเดิมเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ส่งผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านการศึกษาที่มีความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวน และปรับเปลี่ยนเพื่อปรับให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีลักษณะการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ให้ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่ออยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ว่ากิจกรรมการเรียนรู้นั้นจะมีความซับซ้อนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุนผู้เรียนในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลการเพิ่มการเรียนรู้นำไปสู่การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็ว ซับซ้อน และไม่แน่นอน โดยใช้แนวคิดการจัดการนวัตกรรมการศึกษา การคิดเชิงออกแบบ การคิดเชิงระบบ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีเป้าหมาย มีความสามารถในการกำกับตนเอง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล โดยมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทั้งแบบออนไลน์ ออฟไลน์ และแบบผสมผสาน (Hybrid Learning) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านความรู้ (พุทธิพิสัย) คุณลักษณะ (จิตพิสัย) และทักษะการปฏิบัติ (ทักษะพิสัย) อย่างรอบด้าน

จากความหมายของยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน สามารถกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน ได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 สรุปข้อบ่งชี้ของคความหมายยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน
และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน และกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน

ข้อบ่งชี้ของคความหมายยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	องค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคง และความรู้สึกไม่คุ้นชินในสภาพแวดล้อม ที่ยากต่อการคาดการณ์ เกิดการปรับตัว อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในระบบการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับเปลี่ยน หลักสูตร ตลอดจนพัฒนาระบบบริหาร จัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งเน้น การพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทัน ดิจิทัล มีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ติดตามข่าวสาร รอบด้าน และสามารถใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการและการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด แนวทางการ บริหารจัดการสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการ เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1. การเปลี่ยนแปลงในมิติสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และสิ่งแวดล้อม 2. การทบทวนและปรับเปลี่ยนหลักสูตร 3. การปรับระบบบริหารจัดการ สถานศึกษา 4. การส่งเสริมความฉลาดทางดิจิทัล 5. การคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจ ของผู้บริหาร 6. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ญาณ และการใช้เทคโนโลยี 7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสารและดำเนินงาน 8. การเน้นนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา 9. รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 10. คุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 11. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน 12. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ 13. การจัดโครงสร้างองค์กรให้คล่องตัว สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยน 14. การส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหาร และการเรียนรู้

ตาราง 10 (ต่อ)

ขอบข่ายของความหมายยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	องค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน
ขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน โดยมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การสื่อสารและการดำเนินงานในทุกมิติ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กรอบของจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็ว ซับซ้อน และไม่แน่นอน โดยใช้แนวคิดการจัดการ นวัตกรรมการศึกษา การคิดเชิงออกแบบ การคิดเชิงระบบ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อสร้างผู้เรียนที่มี	15. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน 16. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 17. นวัตกรรมทางการศึกษา 18. การคิดเชิงออกแบบและเชิงระบบ 19. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ 20. รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 21. ความสามารถในการกำกับตนเองของผู้เรียน 22. ทักษะคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจ 23. การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย)

ตาราง 10 (ต่อ)

ขอบข่ายของความหมายยุคพลิกผัน การบริหารในยุคพลิกผัน และการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	องค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน
เป้าหมาย มีความสามารถในการกำกับตนเอง มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล โดยมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทั้งแบบออนไลน์ ออฟไลน์และแบบผสมผสาน (Hybrid Learning) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านความรู้ (พุทธิพิสัย) คุณลักษณะ (จิตพิสัย) และทักษะการปฏิบัติ (ทักษะพิสัย) อย่างรอบด้าน	

ตาราง 11 การจัดกลุ่มองค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผันที่มีความหมายคล้ายกัน และกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ของตัวชี้วัดยุคพลิกผัน ที่ได้จากการกำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน

การจัดกลุ่มองค์ประกอบตัวชี้วัดยุคพลิกผัน	ชื่อองค์ประกอบใหม่ของตัวชี้วัดยุคพลิกผัน
1. การเปลี่ยนแปลงในมิติสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา และสิ่งแวดล้อม	การเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก
2. การทบทวนและปรับเปลี่ยนหลักสูตร / การปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษา / การจัดโครงสร้างองค์กรให้คล่องตัว สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยน	การปรับหลักสูตรและโครงสร้างการบริหาร

ตาราง 11 (ต่อ)

การจัดกลุ่มองค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะ	ชื่อองค์ประกอบใหม่ของตัวชี้วัดคุณลักษณะ
3. การส่งเสริมความฉลาดทางดิจิทัล / การสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและนักเรียน	ความฉลาดทางดิจิทัล
4. การคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจของผู้บริหาร / ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วิจัยแผนงาน และใช้เทคโนโลยี	ภาวะผู้นำและการคิดเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
5. การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและดำเนินงาน / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ	การกำหนดนโยบายและการบริหารด้วยเทคโนโลยี
6. การเน้นนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา / การส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหารและการเรียนรู้ / นวัตกรรมทางการศึกษา	นวัตกรรมในการบริหารการศึกษา
7. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้	การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้
8. รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น / รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น	รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น
9. การคิดเชิงออกแบบและเชิงระบบ	การคิดเชิงออกแบบและเชิงระบบ
10. ความสามารถในการกำกับตนเองของผู้เรียน	การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
11. คุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 / ทักษะคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และตัดสินใจ	ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัล
13. การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน

1. ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” แปลมาจาก effective ความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545, ออนไลน์) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานและประสิทธิผล (Effective) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้น ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว นักวิจัย นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้หลายความหมาย ดังนี้

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขรวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 74) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

แคทรียา บุตรสีผา (2564, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องเกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกสถานการณ์

เอกลักษณ์ พรหมวงศ์ (2564, หน้า 5) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน จนได้รับผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ทั้งด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และหากต้องการวัดระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้ทั้งด้านองค์กรและด้านบุคคล

กันตชาติ กุตนอก (2565, หน้า 42) สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์ เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุพิชา คิตคำ (2565, หน้า 70) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารและ ครูผู้สอนทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้การดำเนินงานด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อะธิดา แสงอรุณ (2565, หน้า 46) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการบริหาร การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสามารถแก้ปัญหาภายในได้จนทำให้องค์กรเกิดความพึงพอใจ ประสพผลสำเร็จของการทำงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 52) สรุปความหมายประสิทธิผลว่า ความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตามความสามารถ ความรู้ ให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จจากการดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความหมายของการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่ามีความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 141) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติตามภาระงานตามที่กำหนด ได้แก่ จำนวนชั่วโมงตามตารางสอน งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และงานตอบสนองนโยบายและจุดเน้น

อะธิดา แสงอรุณ (2565, หน้า 44) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการทำงานตามที่และความรับผิดชอบของครูตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้และการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังได้วางไว้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 58) สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเอง อย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 61) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกในการปฏิบัติงานการพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 58) สรุปไว้ว่า การปฏิบัติงานของ ครูผู้สอน โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน รวมทั้งต้อง ฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนการทำงานเป็นทีม การให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการ ปฏิบัติงาน การพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้อง ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริม ให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

อุณดา โชติไสว (2565, หน้า 55) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนา ด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชน ของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม

ชชล ไชยเทพ (2566, หน้า 83) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการทำหน้าที่ของครูในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาคนไปเป็น กำลังสำคัญของประเทศ อีกทั้งให้การอบรมสั่งสอนในทางวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญในการแสดงให้เห็นถึงงานที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและยัง เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน สามารถให้รายละเอียด เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับ จะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้านว่า การปฏิบัติงานของครู

มีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้สถานศึกษา
มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้โดย
ไม่ย่อท้อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้
ความสามารถ เป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจ ใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ
ให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี

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

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

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

4.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

4.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

4.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

4.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง
ของผู้เรียน แต่ละบุคคล

4.1.4 สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง
นวัตกรรม

4.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง

4.2 การจัดการเรียนรู้

4.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด
และประเมินผลการเรียนรู้

4.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน
และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

4.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน

4.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาริชาชีพ

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

4.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

4.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ดังนั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในกระบวนการจัดการเรียนการสอนจนบรรลุความเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ ที่โรงเรียนกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งความสามารถนี้ไม่เพียงแต่ไปสู่เป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นครูที่ยอดเยี่ยมและช่วยให้นักเรียนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

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

2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบหลักสูตรของโรงเรียน ที่รวมการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ การประเมินการเรียนรู้และเทคนิคการประเมินผล

มีการบูรณาการความรู้และวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางสติปัญญาและความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีนวัตกรรมในการให้การดูแล การสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาเป็นรายบุคคลแก่ผู้เรียนตามศักยภาพนอกจากนี้ หลักสูตรควรจัดกิจกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยซึ่งส่งเสริมความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ของนักเรียน ควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและหลักสูตรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อจัดการและแก้ไขปัญหาของนักเรียนเพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยเชิงบวก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนภายในบริบทของชุมชน

ตาราง 12 การกำหนดข้อองค์ประกอบใหม่ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผันที่ได้จากการจัดกลุ่ม และสังเคราะห์

องค์ประกอบ ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู	องค์ประกอบตัวชี้วัด ยุคพลิกผัน	ข้อองค์ประกอบใหม่ของ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคพลิกผัน
การปฏิบัติหน้าที่ครู	- การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ - การเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก	สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล
การจัดการเรียนรู้	- การปรับหลักสูตรและโครงสร้างการบริหาร - นวัตกรรมในการบริหารการศึกษา - รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู	องค์ประกอบตัวชี้วัด ยุคพลิกผัน	ชื่อองค์ประกอบใหม่ของ ประสิทธิผลการปฏิบัติ งานของครูในยุคพลิกผัน
	- ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 - การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	
ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	- ความฉลาดทางดิจิทัล - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัล	การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

จากตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และองค์ประกอบตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน ประกอบด้วย 1) การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ 2) การเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก 3) การปรับหลักสูตรและโครงสร้างการบริหาร 4) นวัตกรรมในการบริหารการศึกษา 5) รูปแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 6) ทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 7) การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม 8) ความฉลาดทางดิจิทัล และ 9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการจัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล 2) การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 3) การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

จากองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และองค์ประกอบตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ครูจำเป็นต้องมีทักษะในการปรับตัว ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล รวมทั้งเรียนรู้และฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้อง กับความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ความสำคัญ ดังนี้

1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล

1.1 ความหมายสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล

ความหมายของสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Digital Teacher Competence) เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะของครู ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทย และต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า สมรรถนะครูดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของครูผู้สอนในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับศาสตร์การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูต้องมีความเข้าใจในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทวิชาที่สอน สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัลที่ปลอดภัย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง และขับเคลื่อนให้ผู้เรียนเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ จรรยาบรรณวิชาชีพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2565, หน้า 42) อธิบายว่า สมรรถนะวิชาชีพ ครูดิจิทัลเป็นองค์รวมของความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับครู ในยุคพลิกผันทางเทคโนโลยี ประกอบด้วยการรู้ดิจิทัล การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผ่านเครือข่ายออนไลน์ การสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2566, หน้า 88) ระบุว่า สมรรถนะครูดิจิทัล หมายถึงความเชี่ยวชาญขั้นสูงในการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการออกแบบ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูยุคใหม่ต้องไม่เพียงแค่ใช้เครื่องมือเป็น แต่ต้อง สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนจริงที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

มีความสามารถในการประเมินและคัดกรองสื่อดิจิทัลที่มีคุณภาพ และสามารถ
แนะแนวทางให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างปลอดภัยและมีวิจารณญาณ

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2567, หน้า 55) ให้ทัศนะว่า สมรรถนะครู
ดิจิทัลคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความพร้อมในการขับเคลื่อน
การศึกษายุคใหม่ ประกอบด้วยความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนอัจฉริยะ
การประมวลผลข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล และการมี
จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีที่เป็นต้นแบบที่ดีแก่ศิษย์ เพื่อสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ
และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในอนาคต

Redecker (2017, p. 22) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะครูดิจิทัล
ในกรอบแนวคิดยุโรปว่า เป็นความสามารถเฉพาะทางของนักศึกษาครูและครูประจำการ
ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงแต่เพื่อการสอนเท่านั้น แต่รวมถึงการสื่อสารระดับ
องค์กร การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ การประเมินผลการเรียนรู้ด้วยระบบดิจิทัล และการเสริมสร้างพลังความรู้
ความสามารถทางดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนโดยตรง

Ferrari (2018, p. 14) ระบุว่า สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล คือ
กลุ่มของความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูในการทำงาน
ในสังคมความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยความสามารถ 5 ด้านหลัก ได้แก่
การประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ การสร้างสรรค์เนื้อหา การสื่อสารออนไลน์ ความปลอดภัย
ทางไซเบอร์ และการแก้ปัญหาทางเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ
ที่หลากหลายของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล หมายถึง องค์รวม
ของความรู้ ทักษะ เจตคติ และความเชี่ยวชาญในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ
ร่วมกับศาสตร์การสอน เพื่อออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกและบริหารจัดการชั้นเรียนอัจฉริยะ
ครูต้องสามารถเลือกใช้ สื่อสาร และสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัลที่ปลอดภัย วัดประเมินผล
ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมทักษะ
แห่งศตวรรษที่ 21 และขับเคลื่อนผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ
อย่างมีจริยธรรม ภายใต้บริบทสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล

ความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล ถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเผชิญหน้ากับความท้าทายในยุคฐานความรู้ โดยมีนักวิชาการได้ระบุถึงความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

ยี่น ภูววรรณ (2564, หน้า 34) ซึ่งให้เห็นว่า สมรรถนะครูดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา ครูที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถทลายข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่ในการเรียนรู้ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยการสร้างห้องเรียนเปิดที่ทุกคนเข้าถึงได้ และยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของเยาวชนรุ่นใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21

ทิศนา แคมมณี (2565, หน้า 112) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านดิจิทัลของครูเป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ และความสำเร็จของผู้เรียน ครูที่มีความสามารถด้านนี้จะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้เรียน ช่วยเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ฟังพาและผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2566, หน้า 76) ระบุว่า สมรรถนะครูดิจิทัลมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูสู่สากล ครูไทยจำเป็นต้องมีสมรรถนะนี้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านระบบออนไลน์ การเข้าถึงเครือข่ายวิชาการระดับโลก และการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ทันสมัย ซึ่งจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาในวิชาชีพครูให้กลับคืนมาในสังคมยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

อรรถพล อนันตวรสกุล (2567, หน้า 45) อธิบายว่า สมรรถนะครูดิจิทัลมีความสำคัญในมิติของการปกป้องและสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ผู้เรียน ครูที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถสอนและแนะนำนักเรียนให้รู้เท่าทันสื่อ เข้าใจเรื่องสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบบนโลกออนไลน์ ช่วยป้องกันปัญหาการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดีและปลอดภัย

Krumsvik (2014, p. 275) ซึ่งให้เห็นว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในยุคใหม่ ครูที่มีสมรรถนะดิจิทัลที่ดี

จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชั้นเรียน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนแบบเรียลไทม์ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จทางวิชาการในอนาคต

Fraillon (2020, p. 58) เน้นย้ำความสำคัญว่า สมรรถนะครูดิจิทัลเป็นปัจจัยกำหนดหลักในการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์สำหรับตลาดงานในอนาคต หากครูขาดสมรรถนะนี้ จะส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็น ทำให้ประเทศชาติสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล มีความสำคัญโดยการเป็นเครื่องมือเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่ช่วยทลายข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพสู่สากล ครูที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ กระตุ้นการคิดขั้นสูง และออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งยังช่วยบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างภูมิคุ้มกันในการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21

จากความหมาย ความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล ได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
องค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และความเชี่ยวชาญในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับศาสตร์ การสอน เพื่อออกแบบ การเรียนรู้เชิงรุกและบริหารจัดการชั้นเรียนอัจฉริยะ ครูต้องสามารถเลือกใช้ สื่อสาร และสร้างสรรค์เนื้อหา ดิจิทัลที่ปลอดภัย วัดประเมินผล ตลอดจนพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21 และขับเคลื่อนผู้เรียน	การเป็นเครื่องมือเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่ช่วยทลายข้อจำกัด ด้านเวลาและสถานที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ สู่สากล ครูที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถ ปรับบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ กระตุ้นการคิด ขั้นสูง และออกแบบการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งยังช่วยบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างภูมิคุ้มกันในการ รู้เท่าทันสื่อ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัล ที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21	ความสามารถของครูในการ ปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพอย่างมี คุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ ควบคู่กับ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการศึกษาอย่างเหมาะสม มีทักษะในการปรับตัว ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการ ของผู้เรียน มีความคิด สร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่าง ต่อเนื่อง และสามารถเป็นผู้นำ การเรียนรู้ที่ส่งเสริมวัฒนธรรม	1. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่น ในมาตรฐานวิชาชีพครู 2. ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการเรียน การสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 3. ครูมีทักษะในการปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี สังคม และความ ต้องการของผู้เรียน 4. ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ

ตาราง 13 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ให้เติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพอย่างมีจริยธรรมภายใต้บริบทสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		แห่งการเรียนรู้ ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับ ความหลากหลาย พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	5. ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน 6. ครูส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความหลากหลายทางความคิด และความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้

2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

2.1 ความหมายของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

ทิตินา แคมมณี (2564, หน้า 214) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หมายถึง การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผสมผสานแนวคิด วิธีการ รูปแบบ หรือระบบใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อยกระดับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย เอื้อให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติจริงด้วยสื่อและเทคนิคที่ทันสมัย ส่งผลให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรในยุคปัจจุบัน

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2564, หน้า 95) อธิบายว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม คือ การบูรณาการเทคโนโลยีและศาสตร์การสอนสมัยใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อเปลี่ยนบทบาทจากห้องเรียนเดิมสู่ห้องเรียนเชิงรุกที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผ่านกระบวนการสืบเสาะและการใช้เครื่องมือดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงาน ชิ้นงาน หรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสอดคล้องกับความต้องการของโลกอนาคต

วิจารณ์ พานิช (2565, หน้า 45) ระบุว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและการเผชิญสถานการณ์ในชีวิตจริง ครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการระดมสมอง การสะท้อนคิด และการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลผลิตหรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างจากเดิมและมีมูลค่าเพิ่มต่อการเรียนรู้ของตนเอง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2566, หน้า 112) ให้ทัศนะว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม คือ การจัดการเรียนรู้บนฐานของการคิดสร้างสรรค์ และการสร้างผลผลิตใหม่ ๆ โดยโครงสร้างของกระบวนการเรียนรู้จะต้องยืดหยุ่นและเอื้อต่อการค้นหาคำตอบของผู้เรียน ไม่ยึดติดกับตำราเดิม แต่เป็นการนำข้อมูลสารสนเทศ

และเทคโนโลยีรอบตัวมาประมวลผล เพื่อสร้างแนวทางแก้ไขปัญหาหรือนวัตกรรมที่เป็นระบบอันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

Jonassen (2020, p. 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือทางปัญญา (Cognitive Tools) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายผ่านการสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นกระบวนการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการร่วมมือกันในสังคมออนไลน์ เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ทางการศึกษา และส่งเสริมสมรรถนะการคิดขั้นสูงของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

Fullan (2022, p. 142) ระบุว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนเชิงลึกที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับชีวิตจริงและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยกระบวนการนี้จะต้องกระตุ้นความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในระดับสากล และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสังคม

สามารถสรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หมายถึง การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการแนวคิด รูปแบบวิธีการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและท้าทาย โดยเปลี่ยนบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อประมวลผลข้อมูล และสร้างสรรค์องค์ความรู้ ชี้นำ หรือผลผลิตใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมไว้ดังนี้

สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2564, หน้า 52) ชี้ให้เห็นว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ช่วยปรับเปลี่ยนวิธีเรียนรู้จากการท่องจำสู่การคิดวิเคราะห์ขั้นสูงและการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการทำงานร่วมกันผ่านการ

แก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ ไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มและขับเคลื่อนนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ

พินันทา จิตรวัฒนา (2565, หน้า 118) กล่าวถึงความสำคัญว่า กระบวนการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างภูมิทัศน์ทางเทคโนโลยีแก่ผู้เรียนยุคดิจิทัล การจัดประสบการณ์ในลักษณะนี้ช่วยกระตุ้นความสนใจ และแรงจูงใจในการเรียนรู้ ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการทดลอง และความล้มเหลว อันเป็นรากฐานของการพัฒนานักนวัตกรรมรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาช่วยขับเคลื่อนและแก้ปัญหาสำคัญของประเทศในอนาคต

อรรถพล อนันตวรสกุล (2566, หน้า 64) อธิบายว่า ความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมอยู่ที่การทลายกำแพงห้องเรียนแบบเดิม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การใช้กระบวนการและนวัตกรรม การสอนที่หลากหลายช่วยตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างเท่าเทียม และเติบโตไปเป็นพลเมืองโลกที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน

ชาญณรงค์ จิเศษสัย (2567, หน้า 89) ระบุว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญในมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู และระบบการศึกษา ครูที่สามารถจัดประสบการณ์เช่นนี้ได้จะเกิดการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและการบริหารจัดการชั้นเรียนสมัยใหม่ ช่วยเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย ส่งผลให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไป

Robinson (2021, p. 105) เน้นย้ำความสำคัญว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างที่สุดในการปลดปล่อยศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้เรียน ระบบการศึกษาแบบเดิมมักทำลายความสามารถในการคิดนอกกรอบ แต่นวัตกรรมจัดการเรียนรู้จะเข้ามาช่วยฟื้นฟู และส่งเสริมความหลากหลายทางปัญญา ช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถที่แท้จริงของตนเอง และพร้อมที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับโลก

OECD (2023, p. 76) ชี้ให้เห็นว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยกำหนดสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ท่ามกลางยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนวัตกรรม

จะช่วยบ่มเพาะทักษะสารสนเทศ การแก้ปัญหาเชิงซ้อน และความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่ตลาดงานทั่วโลกต้องการ ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว และประสบความสำเร็จในสังคมอนาคตได้

สามารถสรุปถึงความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปลดปล่อยศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่มเพาะทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นนักนวัตกรรม และพลเมืองโลกที่มีศักยภาพ

จากความหมาย ความสำคัญของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมสามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ได้ดังตาราง 14

ตาราง 14 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่บูรณาการแนวคิด รูปแบบวิธีการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าด้วยกันเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและท้าทาย โดยเปลี่ยนบทบาทครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อประมวลผลข้อมูลและสร้างสรรค์องค์ความรู้ ชี้นำงาน หรือผลผลิตใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและ	การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการปลดปล่อยศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ช่วยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่มเพาะทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นนักนวัตกรรมและพลเมืองโลกที่มีศักยภาพ	กระบวนการออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมทางการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ครูต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ จัดการเรียนรู้ต้องมีลักษณะเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์สนับสนุนการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 2. ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 3. ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 4. ครูออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพของตนเอง

ตาราง 14 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ		รวมถึงส่งเสริมการร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพของครูในบริบทของยุคพลิกผัน	5. ครูส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียน 6. ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านนวัตกรรมการสอนและ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้อง กับบริบทการศึกษาในยุคพลิกผัน

3. การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชนไว้ดังนี้

สุพรรณิ ชาญประเสริฐ (2565, หน้า 74) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การที่สถานศึกษา ใช้นวัตกรรมและเครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น แอปพลิเคชัน กลุ่มเครือข่ายสังคมออนไลน์ หรือระบบฐานข้อมูลเปิด เพื่อสร้างช่องทางในการสื่อสารสองทาง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน ในการดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและไร้รอยต่อ

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2566, หน้า 102) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน คือ กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน เข้ามามีบทบาทในการร่วมวางแผน สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นการทลายกำแพงเรื่องเวลาและสถานที่ ทำให้การบริหารจัดการศึกษามีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง

วิจารณ์ พานิช (2567, หน้า 58) ระบุว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การใช้พื้นที่เสมือนจริง (Virtual Space) ในการเชื่อมโยงระบบนิเวศการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยโรงเรียนทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการเปิดรับความคิดเห็น การระดมสรรพกำลัง และการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะชีวิตของเยาวชนผ่านกลไกการสื่อสารออนไลน์ที่มีความยืดหยุ่นและเป็นกันเอง

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2568, หน้า 114) ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และช่องทางดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคประชาสังคม และครอบครัว ประกอบด้วย การรายงานผลการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ การรับฟังความคิดเห็นเพื่อพัฒนานโยบายโรงเรียน และการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับ

ความปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อร่วมกันหล่อหลอมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

Epstein (2021, p. 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นการขยายกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนผ่านเทคโนโลยีขั้นสูง โดยประกอบด้วยการสื่อสารเชิงรุก การจัดการเรียนรู้ที่บ้านโดยใช้สื่อดิจิทัลหนุนเสริม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านระบบออนไลน์ และการเชื่อมโยงความร่วมมือกับองค์กรชุมชนผ่านเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อสร้างการสนับสนุนทางสังคมและวิชาการที่รอบด้านแก่เด็ก

Goodall (2023, p. 92) ระบุว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนผ่านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมจากรูปแบบดั้งเดิมสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การส่งข้อมูลจากโรงเรียนไปฝ่ายเดียว แต่เป็นความสัมพันธ์เชิงหุ้นส่วน (Partnership) ที่มีความเท่าเทียม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมมือกันแก้ปัญหาการศึกษาของผู้เรียนผ่านช่องทางออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เชิงหุ้นส่วนสองทางระหว่างครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน โดยการบูรณาการเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อทลายข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ มุ่งสร้างความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่ปลอดภัย โปร่งใส และเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชนไว้ดังนี้

ยีน ฆวรวรรณ (2565, หน้า 46) ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและทันทั่วถึง ช่วยลดช่องว่างและความเข้าใจผิดระหว่างโรงเรียนกับครอบครัว การเข้าถึงข้อมูลพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียนแบบเรียลไทม์ช่วยให้ผู้ปกครอง

สามารถร่วมมือกับครูในการป้องกัน แก้ปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาการของเด็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อนที่จะเกิดปัญหาลุกลาม

ทิตนา แคมมณี (2564, หน้า 134) กล่าวถึงความสำคัญว่า กระบวนการนี้เป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้าถึงและเข้าใจกิจกรรมในชั้นเรียนผ่านสื่อดิจิทัล จะเกิดความตระหนักและร่วมมือจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เกิดการเชื่อมโยงประสบการณ์จากห้องเรียนสู่ชุมชน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2567, หน้า 88) ระบุว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลอยู่การยกระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสถานศึกษา การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างโปร่งใสผ่านระบบดิจิทัล ช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน (Sense of Ownership) ในการจัดการศึกษา นำไปสู่การสนับสนุนด้านทรัพยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาโรงเรียนจากภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชนอย่างเต็มใจ

อรรถพล อนันตวรสกุล (2568, หน้า 72) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมในมิติดิจิทัลมีความสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันและวัฒนธรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ในชุมชน เมื่อโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเชื่อมโยงกัน จะเกิดการร่วมมือกัน เพื่าระวังภัยคุกคามออนไลน์ และร่วมกันกำหนดแนวปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีของเด็ก ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เท่าทันสื่อ และร่วมกันสร้างสังคมดิจิทัลที่สร้างสรรค์ และปลอดภัยสำหรับเยาวชน

Selwyn (2022, p. 118) เน้นย้ำความสำคัญว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในยุคฐานความรู้ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้สถานศึกษาสามารถเข้าถึงครอบครัวที่ขาดโอกาส หรือผู้ปกครองที่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาการทำงาน ทำให้พวกเขายังคงมีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตรหลานได้ ซึ่งเป็นการสร้างความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสความสำเร็จทางการศึกษาให้แก่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม

Harris (2024, p. 156) ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน (Community Learning Hub) ความร่วมมือผ่านระบบเครือข่ายช่วยให้เกิดการถ่ายทอด

องค์ความรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เกิดการบูรณาการหลักสูตรท้องถิ่นเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมฐานรากให้เติบโตอย่างยั่งยืน

สามารถสรุปความสำคัญการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชนมีความสำคัญในการเป็นสะพานเชื่อมโยงข้อมูลที่รวดเร็ว ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาของผู้เรียนได้อย่างทันท่วงที เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสร้างความโปร่งใสที่นำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา ทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างภูมิคุ้มกันและความปลอดภัยทางไซเบอร์ร่วมกัน ตลอดจนขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการพัฒนาเยาวชนและสังคมอย่างยั่งยืน

จากความหมาย ความสำคัญของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน สามารถนำมาเขียนเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน ได้ดังตาราง 15

ตาราง 15 ความหมาย ความสำคัญ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เชิงหุ้นส่วนสองทาง ระหว่างครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน โดยการบูรณาการเทคโนโลยี และแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อทลายข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ มุ่งสร้างความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่ปลอดภัย โปร่งใส และเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน	การเป็นสะพานเชื่อมโยงข้อมูล ที่รวดเร็ว ช่วยป้องกันและแก้ไข ปัญหาของผู้เรียนได้อย่างทันท่วงที เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ สร้างความ โปร่งใสที่นำไปสู่ความ เชื่อมั่นต่อสถานศึกษา ทั้งยังเป็น กลไกสำคัญในการลดความ เหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างภูมิคุ้มกันและความปลอดภัยทางไซเบอร์ร่วมกัน ตลอดจน ขับเคลื่อนโรงเรียนให้เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อการพัฒนาเยาวชน และสังคมอย่างยั่งยืน	กระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้การ สื่อสารและการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางดิจิทัลและเครือข่ายออนไลน์เพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา พฤติกรรมของนักเรียน ครูต้องทำงาน ร่วมกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิดเพื่อแก้ไข ปัญหา ส่งเสริมลักษณะนิสัยเชิงบวก และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตาม พัฒนาการของนักเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริม ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน และการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ในรูปแบบทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง	1. ครูใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัล (เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก กลุ่มออนไลน์ แอปของ โรงเรียน) เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ในการติดตามการเรียนรู้ และพฤติกรรมนักเรียน 2. ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมของนักเรียน อย่างเป็นระบบ 3. ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบออนไลน์หรือ แอปพลิเคชันเพื่อติดตามความก้าวหน้าและ

ตาราง 15 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
			พัฒนาการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ครูส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมหรือการสื่อสารที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของครอบครัวในชุมชน 5. ครูส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ 6. ครูช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2568, หน้า 3 – 5)
มีบริบททั่วไปดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอนวนนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอดำตาล แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตร.กม. มีประชากร 274,056 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2567) ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยโย้ย ไทยลาว และภูไท

1.1 การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จัดการศึกษาสำหรับระดับ ก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนภาคเอกชนจัดการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ รวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2 ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 181 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

1.2.1 โรงเรียนไม่มืนักเรียน จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.55%

1.2.2 โรงเรียนก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 115 โรงเรียน คิดเป็น 63.55%

1.2.3 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น 1.10%

1.2.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมศึกษาตอนต้น

จำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็น 34.25 %

1.2.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมศึกษาตอนปลาย

จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.55 %

รวมทั้งสิ้น 179 โรงเรียน คิดเป็น 100%

จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด

1. โรงเรียนขนาดเล็ก 88 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน)

คิดเป็น 49.17%

2. โรงเรียนขนาดกลาง 88 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)

คิดเป็น 49.17%

3. โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 720 คนขึ้นไป)

คิดเป็น 1.66%

รวมทั้งสิ้น 179 โรงเรียน คิดเป็น 100%

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2568, หน้า 32 – 77) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดสกลนคร และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้การบริหารแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการทางการศึกษา และการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงกำหนดแนวทางในการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

2.1 สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากร ในหน่วยงานทุกระดับ ในความเป็นมาและความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กับนโยบายและแผนที่สำคัญอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

2.2 เน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ให้ความสำคัญในการพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายแผน และกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.3 บูรณาการแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการและโครงการที่เป็นรูปธรรม สำหรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาการศึกษา สู่ความสำเร็จ ในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น ซึ่งมีงบประมาณสนับสนุนการ ดำเนินงานในระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

2.4.1 ความต่อเนื่องด้านนโยบายทุกระดับ

2.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และทุกโรงเรียนในสังกัดมีแผน และกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุผลได้

2.4.3 การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมภารกิจ และนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าว

2.4.4 การดำเนินการของหน่วยงานทุกระดับเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้หน่วยงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล

โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.5 สร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัด

การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนและขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีผู้รับผิดชอบการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน

2.4.6 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดำเนินการตามบทบาท ดังนี้

2.4.6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาและพิจารณา จัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4.6.2 สถานศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการจัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนอื่น ๆ ของสถานศึกษาด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานราชการ ในสังกัด ที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ให้เจริญก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงได้จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและจรรยาบรรณของบุคลากร แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ให้แก่ครูผู้ช่วย ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดีได้ พัฒนาระบบการทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร ร่วมกัน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่ โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพ เป้าหมายพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาทุกตำแหน่งที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเจตคติ ในอันที่จะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา โดยครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สามารถปฏิบัติหน้าที่ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นครูมืออาชีพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตื่นตัว ในการเรียนรู้ มีสมรรถนะสูง โดยการพัฒนาคณาภพการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ พัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนาระบบการทำงาน อย่างมีแผนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคณาภพการศึกษา ให้สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ปณิณ จันภักดี (2565, หน้า 91 – 92) ได้วิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านและอยู่ใน ระดับมาก 6 ด้าน โดย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกระตุ้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการสร้างทีมงาน การเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ 2. ประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน

และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ กรอบการสอนที่พัฒนาและการจัดการเรียนสอนที่มีประสิทธิภาพในทุกห้องเรียน หลักสูตรที่มีคุณภาพและผ่านการรับรองมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ระบบฐานสมรรถนะที่ทำให้นักเรียนมีความเป็นเลิศ ระบบการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและเป็นระเบียบจากการสนับสนุนและการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565, หน้า 86 – 87) ได้วิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเป็นต้นแบบให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้กำหนดเป้าหมายของตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านหลักส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ด้านพัฒนาความเป็นผู้นำตนเอง ด้วยการให้รางวัลและการตำหนิที่สร้างสรรค์และด้านส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคตินักเรียน 3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.918$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 73 – 76) ได้วิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งความสุขของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำตนเอง มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีจำนวน 7 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวกมีจำนวน 9 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบด้านการมีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง จำนวน 6 ตัวชี้วัด 5) องค์ประกอบด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีจำนวน 6 ตัวชี้วัด และ 6) องค์ประกอบด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองมีจำนวน 8 ตัวชี้วัด 2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก 3. ความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก 4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์กัน 5. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรพยากรณ์ ได้อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 58.70 โดยมีสมการดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 2.028 + .299(X_6) + .241(X_1)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .507(X_6) + .296(X_1)$

รัตติยา ปากขำนิ (2566, หน้า 96 – 100) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร สร้างความผูกพัน เกิดความรักความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 75 – 78) ได้วิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไปและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิประภา ยอดศิลป์ (2568, หน้า 73 – 76) ได้วิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) = .988 4) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จำนวน 5 ตัว คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (X_1) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_6) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ร้อยละ 98 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .116 + .292(X_7) + .161(X_1) + .204(X_6) + .135(X_3) + .171(X_5)$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = .324(X_7) + .168(X_1) + .199(X_6) + .155(X_3) + .182(X_5)$

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ไว้ดังนี้

เจริญ ภูวิจิตร (ม.ป.ป., ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ครูในยุคพลิกผันจำเป็นต้องมีความเข้าใจและเข้าถึงผู้เรียน สามารถสื่อสารและจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง การประเมินผลผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ ครูยังมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจิตวิญญาณความเป็นครู และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

จรีพร มุลณี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สอดคล้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพรองลงมา ด้านการส่งเสริมให้นักเรียน

ประสบความสำเร็จ ด้านการแสดงความใส่ใจในการสอนและด้านการใช้กิจกรรม
การเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามลำดับ

ภาวิณี ตันเลง (2565, หน้า 104 – 109) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์

ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า 1) ครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการตัดสินใจ
2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ
3) ความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 158 – 163) ได้ศึกษา ปัจจัยทาง

การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหาร
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการ
บริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน
มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$) 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

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

อะธิดา แสงอรุณ (2566, หน้า 134 – 136) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พบว่า ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร จำนวน 1 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ
ด้านการมีความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพทางดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ
18.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 32887

นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 198 – 200) ได้ศึกษา ทักษะ

การสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะ
การสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับ
มากที่สุด 3) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครู จำแนกตามจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ (X)
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .0317^{**}$) 6) ทักษะ
การสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ด้านความชัดเจนในการสื่อสาร
และด้านอวัจนภาษาที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 9.50
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17892

ศศิประภา ฤาไกรศรี (2568, หน้า 245 – 248) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ
เชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และลักษณะการเปิดสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.976$) 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เน้นการเรียนรู้ ตลอดชีวิตสู่การเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการมีความคิดเชิงนวัตกรรม อย่างสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา (X_2) ด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนา การศึกษาอย่างยั่งยืน (X_3) และด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เสมือนจริงที่เชื่อมโยงกับการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ชาญฉลาด (X_4) และตัวแปรภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านนี้สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 95.40 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.13216

อชิรญา แสงสิริวิชัย (2568, หน้า 171 – 173) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและเขตที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{\text{HVT}}=0.753^{**}$) 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือด้านการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา (X_6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการปรับเปลี่ยนยุคปกติใหม่ (X_3) และด้านการมีวิสัยทัศน์เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (X_1) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.290

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ไว้ดังนี้

Evers (1987, p. 4249 – A) วิจัยประสิทธิภาพผลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งงานปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง นอกจากนั้นพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว (ยกเว้นตัวแปรประชากร) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงานได้โดยตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานสามารถพยากรณ์ได้สูงสุด

Ortiz (1991, Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง โดยมุ่งศึกษา 4 องค์ประกอบ ที่ทำให้งานของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนในเขตอื่น พบว่า ความสำเร็จของศึกษาธิการเขตขึ้นอยู่กับภาระหนักถึงความสำคัญต่อ

- 1) ขนาดที่ใหญ่และมีความแตกต่างหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) การจัดสรรทรัพยากร
- 3) การจัดองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน
- 4) ลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกันของชุมชน และผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ระบุว่าปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การสมดุลงบประมาณ 2) การจัดสรรสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนตามความจำเป็น 3) การจ้างครูเพิ่มและสมาชิกของคณะทำงานที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลาย 4) สนับสนุนการพัฒนา

ร่วมงาน 5) มีการตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของนักเรียน 6) กำหนดภาพลักษณ์ของเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร 7) ประสานความร่วมมือในการทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน 8) ให้ความสำคัญทั้งในค่านางาน โครงการและงานของโรงเรียน 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการเขต และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

Tracy (1997, p. 82) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าประธานกรรมการบริหารของบริษัทแห่งนั้นมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษา และเป็นนักประชาธิปไตย การศึกษามีลักษณะมุ่งมั่นและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามเขตพื้นที่การศึกษาจะได้รับความกดดันจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยึดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบาย ผลว่าเขตพื้นที่การศึกษาและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ ในด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การจูงใจพนักงานและการมอบอำนาจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจจากคณะกรรมการบริหารแต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่าลักษณะภาวะผู้นำของตนเองจะใช้แทนกันได้

Mappaenre (2013, p. 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการจัดระเบียบวัฒนธรรมและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาการทำงานของครู (กรณีศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในเมืองมากันซาร์) โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานของครู โดยไม่มีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่มีผลทางอ้อมกับการทำงานของครูโดยผ่านทางวัฒนธรรมการบริหารจัดการองค์กร และ 2) วัฒนธรรมการบริหารจัดการองค์กรไม่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของครู แต่ส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Miller (2013, pp. 814 – 817) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุนทรีภาพในการทำงาน พบว่า 1) ปัจจัยของภาวะผู้นำที่เป็นเลิศคือการช่วยเหลือแนะนำและการส่งเสริมด้านการสื่อสาร และการอำนวยความสะดวกในเรื่องของความอิสระส่วนบุคคล และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อสุนทรีภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวก และ 2) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการส่งผลถึงการช่วยเหลือแนะนำและการส่งเสริมด้านการสื่อสาร

ของสุนทรียภาพในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของความอิสระส่วนบุคคลและความรับผิดชอบ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน

ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันไว้ดังนี้

Izumi (2002, Abstract) ศึกษาถึงสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียนประถม 8 แห่งในแคลิฟอร์เนีย จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับวิธีการสอนหลักสูตรการพัฒนาครูระเบียบวินัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ฯลฯ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำสูงและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญในการกำหนดผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด โรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูมากกว่าใบวุฒิทางการสอนครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้ยังยืนยันด้วยว่าคุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

Christopher C. Martell (2014, pp. 407 – 416) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสร้างความรู้ผ่านการวิเคราะห์เป็นเลนส์ทฤษฎี โดยผู้ใดใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีการทดสอบอย่างเป็นระบบกับครูผู้ที่มีประสบการณ์สอนในโครงการอบรมครูในอำเภอที่ผู้วิจัยรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการวิจัย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูมีพัฒนาการสำหรับการเป็นครูนักวิจัย โดยครูแสดงให้เห็นถึงอำนาจที่เกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัยของครูและแสดงให้เห็นถึงความตระหนักที่มีต่องานที่ปกติ

Sofura. Toghavi. (2014, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698$) และระดับนัยสำคัญของการทดสอบเท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ด้วยความมั่นใจ 99% จึงมีการยืนยันความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำข้าราชการครูและบุคลากรให้สามารถนำตนเองได้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนและคอยให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้ตาม

เกิดการพัฒนารูปแบบ และนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการปฏิบัติงาน โดยจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง 6) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน เป็นความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ครูจำเป็นต้องมีทักษะในการปรับตัว ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาความฉลาดทางดิจิทัล รวมทั้งเรียนรู้และฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ในยุคดิจิทัล โดยจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน จากแนวคิดของนักการศึกษาได้องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล 2) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 3) การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้สถานศึกษามีคุณภาพเกิดประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

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

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จาก 4 อำเภอ ได้แก่ วารนาวิลาส อากาศอำนวย คำตากล้า และบ้านม่วง จำนวน 2,024 คน จาก 179 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,820 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2558, หน้า 43) โดยการใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จาก 90 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 สุ่มโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ลักษณะการเปิดสอนเป็นชั้นในการสุ่ม ได้โรงเรียนประถมศึกษา ร้อยละ 50 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ร้อยละ 50 โดยเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 59 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน

1.2.2 เลือกบุคลากรในโรงเรียน

1.2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน

1.2.2.2 ครูผู้สอน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในโรงเรียนที่ได้รับเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 คน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 คน โดยเป็นครูผู้สอน

ในโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 118 คน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 124 คน โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 16 – 18

ตาราง 16 จำนวนโรงเรียนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ลักษณะการเปิดสอน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. โรงเรียนประถมศึกษา	119	127	953	1,080	59	59	118	177
2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	60	77	867	944	31	31	124	155
รวม	179	204	1,820	2,024	90	90	242	332

ตาราง 17 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน จำนวน 59 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนบ้านกุดเรือคำ	2	23	25	1	2	3
2	โรงเรียนบ้านจำปาดง	1	11	12	1	2	3
3	โรงเรียนบ้านขาม	1	10	11	1	2	3
4	โรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย	1	9	10	1	2	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
5	โรงเรียนบ้านวังหว่า	1	9	10	1	2	3
6	โรงเรียนบ้านหนองฮาง	1	10	11	1	2	3
7	โรงเรียนบ้านโนนอุดม	1	10	11	1	2	3
8	โรงเรียนบ้านโนนทับช้าง	1	10	11	1	2	3
9	โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3
10	โรงเรียนบ้านปะนงทา	1	10	11	1	2	3
11	โรงเรียนบ้านอินทร์แปลง	1	14	15	1	2	3
12	โรงเรียนบ้านโคกถาวร	1	6	7	1	2	3
13	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	2	3
14	โรงเรียนบ้านขุนภูมิ	1	6	7	1	2	3
15	โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	5	6	1	2	3
16	โรงเรียนบ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
17	โรงเรียนบ้านหนองแสงคำ	1	8	9	1	2	3
18	โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมโนนคอม	1	6	7	1	2	3
19	โรงเรียนบ้านกุดเรือ	1	10	11	1	2	3
20	อนุบาลวานรนิวาส(ราษฎร์บำรุง)	4	59	63	1	2	3
21	โรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย	1	11	12	1	2	3
22	โรงเรียนบ้านสันติสุขสระแก้ว	1	8	9	1	2	3
23	โรงเรียนบ้านนาแต้	1	11	12	1	2	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
24	โรงเรียนแพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3
25	โรงเรียนบ้านตาต	1	11	12	1	2	3
26	โรงเรียนบ้านดงบัง	1	10	11	1	2	3
27	โรงเรียนบ้านดงอีต้อย	1	11	12	1	2	3
28	โรงเรียนบ้านหนองเหมือดเมียง	1	8	9	1	2	3
29	โรงเรียนบ้านผาคัดดีทรัพย์เจริญ	1	4	5	1	2	3
30	โรงเรียนบ้านแสนสุขสามัคคี	1	7	8	1	2	3
31	โรงเรียนบ้านนาถ่อน	1	5	6	1	2	3
32	โรงเรียนอนุบาลบ้านม่วง	3	37	40	1	2	3
33	โรงเรียนบ้านโพธิ์ชัย	1	10	11	1	2	3
34	โรงเรียนบ้านซอมตุ้	1	3	4	1	2	3
35	โรงเรียนบ้านด่านสมบูรณ์	1	7	8	1	2	3
36	โรงเรียนบ้านคำยาง	1	4	5	1	2	3
37	โรงเรียนบ้านดอนแดงคำอ้อ	1	4	5	1	2	3
38	โรงเรียนบ้านท่าช้างเจริญไพศาล	1	6	7	1	2	3
39	โรงเรียนคำปลาฟานาทวี	1	5	6	1	2	3
40	โรงเรียนบ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	2	3
41	โรงเรียนบ้านคำภูทอง	1	6	7	1	2	3
42	โรงเรียนบ้านजार	1	6	7	1	2	3

ตาราง 17 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
43	โรงเรียนประชานาดอกไม้	1	6	7	1	2	3
44	โรงเรียนนาจางกล้วยน้อย	1	7	8	1	2	3
45	โรงเรียนบ้านอากาศ	4	58	62	1	2	3
46	โรงเรียนบ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
47	โรงเรียนบ้านปะยาว	1	10	11	1	2	3
48	โรงเรียนบ้านเสาวัด	1	10	11	1	2	3
49	โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม	2	15	17	1	2	3
50	โรงเรียนบ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3
51	โรงเรียนบ้านข้าวแบ่ง	1	10	11	1	2	3
52	โรงเรียนบ้านถ้ำเต่า	1	12	13	1	2	3
53	โรงเรียนบ้านดอนแดง	1	11	12	1	2	3
54	โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม	1	10	11	1	2	3
55	โรงเรียนบ้านดอนทอย	1	8	9	1	2	3
56	โรงเรียนบ้านท่าควาย	1	10	11	1	2	3
57	โรงเรียนบ้านนาฮี	1	10	11	1	2	3
58	โรงเรียนบ้านเม่นน้อย	1	4	5	1	2	3
59	โรงเรียนบ้านท่าแรดงปลาปาก	1	4	5	1	2	3
รวม		69	637	706	59	118	177

ตาราง 18 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน จำนวน 31 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนบ้านแก้ง	1	14	15	1	4	5
2	โรงเรียนบ้านสังเปือย	1	14	15	1	4	5
3	โรงเรียนบ้านยางคำ	1	14	15	1	4	5
4	โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	15	16	1	4	5
5	โรงเรียนบ้านนาซอ	1	14	15	1	4	5
6	โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	4	5
7	โรงเรียนบ้านปลาหลาย	2	14	16	1	4	5
8	โรงเรียนบ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	4	5
9	โรงเรียนบ้านห้วยหิน	2	14	16	1	4	5
10	โรงเรียนบ้านวังเยี่ยม	1	13	14	1	4	5
11	โรงเรียนบ้านนาजार	1	14	15	1	4	5
12	โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์	1	14	15	1	4	5
13	โรงเรียนบ้านหนองแสงคงอี่บ่าง	2	14	16	1	4	5
14	โรงเรียนบ้านกุดจาน	2	13	15	1	4	5
15	โรงเรียนบ้านหนองบัวลิม	1	14	15	1	4	5
16	โรงเรียนเพี้ยพิทยาพัฒน์	2	18	20	1	4	5
17	โรงเรียนบ้านท่างาม	1	14	15	1	4	5
18	โรงเรียนบ้านดงห้วยเปือย	2	13	15	1	4	5

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
19	โรงเรียนบ้านหนองลาด	1	14	15	1	4	5
20	โรงเรียนบ้านหนองท่มท่ากระดัน	2	14	16	1	4	5
21	โรงเรียนบ้านชีเหล็กเหล้าสมบูรณ์	1	14	15	1	4	5
22	โรงเรียนบ้านพุทธรักษา	1	14	15	1	4	5
23	โรงเรียนบ้านดงยาง	1	14	15	1	4	5
24	โรงเรียนชุมชนบ้านมาย	2	14	16	1	4	5
25	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	2	14	16	1	4	5
26	โรงเรียนบ้านนากะทาด	1	15	16	1	4	5
27	โรงเรียนบ้านเชือก	1	15	16	1	4	5
28	โรงเรียนบ้านหนองบัวแดง	1	14	15	1	4	5
29	โรงเรียนบ้านนาเมือง	1	14	15	1	4	5
30	โรงเรียนบ้านวาใหญ่	1	14	15	1	4	5
31	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้	1	14	15	1	4	5
รวม		41	438	479	31	124	155

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง 6) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล 2) การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 3) การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน

3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด แล้วนำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเชี่ยวชาญการบริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ในระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) และนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Consistency: IOC) คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.3.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

3.3.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

3.3.2.1 นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าวแปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.3.2.2 นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

3.3.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 1 คน ได้แก่

3.3.3.1 ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จากผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จำนวน 50 คน ดังนี้

3.4.1 โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน
จำนวน 2 คน รวม 15 คน

3.4.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน
ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
และครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวม 35 คน

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มา
คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน ดัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
ที่ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient) โดยด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.400 – 0.812 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.969 และด้านประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.427 – 0.725
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.929

3.6 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงโรงเรียน ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูสอนในแต่ละสังกัดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทางระบบ AMSS++ ดำเนินการส่ง - รับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์ผ่าน QR - Code รวมทั้งสิ้น 332 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมสำเร็จรูป) และวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (index of Consistency: IOC)

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2558, หน้า 113)

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนต่างกัน มีความแตกต่างกัน และสมมติฐาน ข้อที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนต่างกัน มีความแตกต่างกัน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าที่ (t – test) แบบ Independent Samples

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, หน้า 360)

0.91 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.71 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันแบบเชิงเส้น

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยจะนำองค์ประกอบในด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอน ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน ได้แก่

1.2.1 นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.2.2 นายพนม อูระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.2 นายชัยประสิทธิ์ เปริดแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.3 นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าวแป้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.5.1 นางสาวสะอาด สุวรรณพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าวแป้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5.2 นายเสกขีอน อินทะประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์
โดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิทัศน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เทคนิค
การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่
จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
X_1	แทน	การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X_2	แทน	การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
X_3	แทน	การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
X_4	แทน	การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
X_5	แทน	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง
X_6	แทน	การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน
X_7	แทน	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
X_t	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล
Y_2	แทน	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม
Y_3	แทน	การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ZY' แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันที่ได้จาก
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน โดยการหาค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
และลักษณะการเปิดสอน” ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน” ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 90 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

แยกผู้ตอบแบบสอบถามตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.10
1.2 ครูผู้สอน	242	72.90
รวม	332	100

ตาราง 19 (ต่อ)

แยกผู้ตอบแบบสอบถามตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ลักษณะการเปิดสอน		
2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	177	53.30
2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	155	46.70
รวม	332	100

จากตาราง 19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 332 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.00	0.37	มาก	7
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	4.13	0.33	มาก	6
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.23	0.33	มาก	1
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.21	0.30	มาก	2
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง	4.16	0.32	มาก	5
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน	4.20	0.29	มาก	3
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	4.18	0.32	มาก	4
โดยรวม	4.16	0.26	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.23$) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\bar{X} = 4.21$) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน ($\bar{X} = 4.20$) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.18$) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ($\bar{X} = 4.16$) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.13$) และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.00$)

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 21 – 27

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะแนวทาง ในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ได้อย่างเหมาะสม	3.27	0.61	ปานกลาง	6
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน อย่างเป็นระบบ	4.37	0.56	มาก	2
3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องกับ ศักยภาพ ความถนัด และความสามารถ ของบุคลากร	3.70	0.72	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา	4.44	0.73	มาก	1
5. ผู้บริหารให้อิสระและความไว้วางใจ ในการตัดสินใจและควบคุมตนเองในการ ดำเนินงานที่รับผิดชอบโดยไม่ก้าวก่าย	4.04	0.71	มาก	4
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน และตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา	4.20	0.79	มาก	3
โดยรวม	4.00	0.37	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$) และอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.27$)

ตาราง 22 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.76	มาก	6
2. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน	4.63	0.60	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.99	0.64	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม	4.22	0.81	มาก	3
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำ และการสนับสนุนของบุคลากร	4.23	0.73	มาก	2
6. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ และพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้	4.18	0.75	มาก	4
โดยรวม	4.13	0.33	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.63$) และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.22$) และผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจและพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้ ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 23 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน	3.60	0.76	มาก	6
2. ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ	4.66	0.60	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.04	0.62	มาก	5
4. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรในศักยภาพของตนเอง	4.47	0.63	มาก	2

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนา การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.60	มาก	4
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้กำหนดเป้าหมาย ด้วยตนเองของบุคลากรนำไปสู่ผลสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน	4.36	0.66	มาก	3
โดยรวม	4.23	0.33	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด
เพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการตั้งเป้าหมายการทำงาน
ของตนเองอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.66$) และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยเพิ่มความ
เชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรในศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารส่งเสริมให้
กำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของบุคลากรนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$)
และผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 24 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และให้ ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้บุคลากรมีเจตคติ ในทางบวกต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.72	มาก	6
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึง ปัญหาและสามารถหาวิธีการแก้ไข อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์	4.67	0.54	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัว เข้ากับผู้อื่นได้ดี ควบคุมอารมณ์ในการ ทำงาน และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี	4.05	0.58	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด เชิงระบบและนวัตกรรมในการพัฒนางาน	4.40	0.71	มาก	2
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้า ที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้ จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง	4.27	0.69	มาก	4
6. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณค่า ต่อสถานศึกษา	4.33	0.63	มาก	3
โดยรวม	4.21	0.30	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและสามารถหาวิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.67$) และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรมในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณค่าต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 25 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	3.49	0.68	ปานกลาง	6
2. ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร	4.67	0.56	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ยุติธรรม และปลอดภัย ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน	3.99	0.61	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.62	มาก	4

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง	4.26	0.70	มาก	3
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ บริหารจัดการตนเองและแสดงภาวะผู้นำ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.62	มาก	2
โดยรวม	4.16	0.32	มาก	

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
เพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย
และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.67$)
อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการตนเองและแสดงภาวะผู้นำในการทำงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนา
ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$) และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร
เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.22$) และอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน
และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองตามความต้องการ
และความสนใจ ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 26 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และพัฒนางานผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ	3.35	0.61	ปานกลาง	6
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดม ความคิดร่วมกันภายในทีมทำงาน	4.73	0.46	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับ ความแตกต่างของบุคลากรในทีมทำงาน	4.47	0.71	มาก	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกัน ภายในทีมทำงาน	4.10	0.70	มาก	5
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ทีมงานสามารถแก้ไข ปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.26	0.73	มาก	4
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าเขา มีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของผลงาน ซึ่งช่วย พัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร	4.31	0.63	มาก	3
โดยรวม	4.20	0.29	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้าง

ทีมทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกันภายในทีมทำงาน ($\bar{X} = 4.73$) อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในทีมทำงาน ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของผลงาน ซึ่งช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารสนับสนุนให้ทีมงานสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) และอยู่ในระดับปานกลางเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 27 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรงให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.74	มาก	6
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภักดี และความผูกพันต่อ สถานศึกษา	4.61	0.61	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างต่อเนื่อง	4.05	0.61	มาก	5

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	4.30	0.76	มาก	2
5. ผู้บริหารปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงามซึ่งช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน	4.23	0.70	มาก	4
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานหรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา	4.28	0.66	มาก	3
โดยรวม	4.18	0.32	มาก	

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$) อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานหรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$)

และผู้บริหารปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่พึงาม ซึ่งช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 28

ตาราง 28 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคพลิกผัน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล	4.19	0.31	มาก	2
2. การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.14	0.34	มาก	3
3. การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัล กับผู้ปกครองและชุมชน	4.22	0.28	มาก	1
โดยรวม	4.18	0.28	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.19$) และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.14$)

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 29 – 31

ตาราง 29 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิสิกผัน ด้านสมรรถนะ วิชาชีพครูดิจิทัล	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพครู	3.54	0.71	มาก	6
2. ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.67	0.56	มากที่สุด	1
3. ครูมีทักษะในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคมและความต้องการของผู้เรียน	4.04	0.57	มาก	5
4. ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.28	0.67	มาก	4
5. ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.30	0.65	มาก	2
6. ครูส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความหลากหลายทางความคิดและความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้	4.29	0.68	มาก	3
โดยรวม	4.19	0.31	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.67$) และอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.30$) ครูส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความหลากหลายทางความคิดและความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$) และครูมีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 30 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิสิกผัน ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน	3.60	0.72	มาก	6
2. ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน	4.06	0.61	มาก	5
3. ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.76	มาก	1

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน ด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ครูออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนา ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพของตนเอง	4.25	0.65	มาก	3
5. ครูส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การมี ส่วนร่วมของผู้เรียน และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในชั้นเรียน	4.23	0.66	มาก	4
6. ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านนวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา ในยุคพลิกผัน	4.33	0.61	มาก	2
โดยรวม	4.14	0.34	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก
(Active Learning) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.37$) ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านนวัตกรรมการสอน
และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคพลิกผัน ($\bar{X} = 4.33$)
และครูออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาผู้เรียน
เป็นรายบุคคลตามศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 31 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิสิก ด้านการมีส่วนร่วม เชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัล (เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก กลุ่มออนไลน์ แอปของโรงเรียน) เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ในการติดตามการเรียนรู้และพฤติกรรม นักเรียน	3.55	0.72	มาก	6
2. ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองผ่านช่อง ทางดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.64	0.56	มากที่สุด	1
3. ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันเพื่อติดตามความก้าวหน้า และพัฒนาการของนักเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.38	0.73	มาก	2
4. ครูส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมหรือการสื่อสาร ที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความแตกต่างของครอบครัวในชุมชน	4.22	0.68	มาก	5
5. ครูส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของโรงเรียน ทั้งในรูปแบบออฟไลน์ และออนไลน์	4.23	0.68	มาก	4
6. ครูช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่านช่องทาง ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.34	0.64	มาก	3
โดยรวม	4.22	0.28	มาก	

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้หรือพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.64$) และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเพื่อติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.38$) ครูช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.34$) และครูส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในรูปแบบออฟไลน์ และออนไลน์ ($\bar{X} = 4.23$)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 90)		ครูผู้สอน (n = 242)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.03	0.40	4.00	0.39	0.808	0.420
การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ ตนเอง	4.13	0.37	4.13	0.31	-0.013	0.989
การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.26	0.34	4.21	0.33	1.215	0.225
การสร้างรูปแบบความคิด ในทางบวก	4.21	0.33	4.21	0.29	0.108	0.914
การอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง	4.17	0.34	4.16	0.32	0.292	0.770
การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำใน ตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน	4.21	0.31	4.20	0.28	0.086	0.932
การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.19	0.33	4.17	0.32	0.481	0.631
โดยรวม	4.17	0.28	4.15	0.25	0.558	0.578

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า

โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 177)		โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา (n = 155)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.02	0.36	3.98	0.37	1.104	0.298
การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ ตนเอง	4.14	0.32	4.11	0.33	0.831	0.406
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	4.22	0.36	4.23	0.30	-0.032	0.975
การสร้างรูปแบบความคิด ในทางบวก	4.21	0.32	4.21	0.29	-0.300	0.765
การอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตัวเอง	4.18	0.33	4.14	0.32	1.079	0.281
การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน	4.21	0.29	4.20	0.29	0.384	0.701
การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.19	0.26	4.15	0.33	0.699	0.485
โดยรวม	4.17	0.26	4.15	0.25	0.688	0.492

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน เป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคพลิกผัน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 90)		ครูผู้สอน (n = 242)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล	4.22	0.33	4.18	0.31	1.135	0.257
การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.19	0.33	4.12	0.34	1.577	0.116
การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับ ผู้ปกครองและชุมชน	4.21	0.35	4.23	0.31	-0.418	0.676
โดยรวม	4.21	0.29	4.18	0.29	0.898	0.370

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
เป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ

ความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน
ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะ
การเปิดสอน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคคลินิก	โรงเรียน ประถมศึกษา (n = 177)		โรงเรียน ขยายโอกาส ทางการศึกษา (n = 155)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล	4.20	0.31	4.17	0.32	0.995	0.320
การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม	4.17	0.33	4.11	0.34	1.479	0.140
การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัล กับผู้ปกครองและชุมชน	4.24	0.32	4.20	0.31	1.166	0.244
โดยรวม	4.21	0.28	4.16	0.28	1.406	0.161

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคคลินิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน
เป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _t
X ₁												
X ₂	.713**											
X ₃	.468**	.540**										
X ₄	.512**	.604**	.485**									
X ₅	.626**	.645**	.526**	.608**								
X ₆	.559**	.620**	.526**	.584**	.605**							
X ₇	.513**	.524**	.461**	.545**	.594**	.666**						
X _t	.802**	.840**	.723**	.775**	.829**	.813**	.771**					
Y ₁	.500**	.570**	.510**	.538**	.599**	.603**	.626**	.708**		.		
Y ₂	.523**	.546**	.500**	.528**	.584**	.557**	.626**	.695**	.662**			
Y ₃	.480**	.511**	.488**	.465**	.552**	.586**	.571**	.656**	.598**	.628**		
Y _t	.578**	.625**	.575**	.588**	.667**	.670**	.701**	.791**	.885**	.885**	.852**	

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .791 ส่วนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2) มีความสัมพันธ์สูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .626 ลำดับที่ 2 คือ การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) กับสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .603 และลำดับที่ 3 คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .599

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน (Y_i)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิสิกผัน โดยรวม (Y_i)	
	r_{xy}	ความสัมพันธ์
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.578**	ปานกลาง
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.625**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.575**	ปานกลาง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_4)	.588**	ปานกลาง
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5)	.667**	ปานกลาง

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน โดยรวม (Y_t)	
	r_{xy}	ความสัมพันธ์
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6)	.670**	ปานกลาง
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X_7)	.701**	สูง
โดยรวม (X_t)	.791**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน โดยรวม (Y_t) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันสูง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิณ สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1)	
	r_{xy}	ความสัมพันธ์
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.500**	ปานกลาง
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.570**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง (X_3)	.510**	ปานกลาง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_4)	.538**	ปานกลาง
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตัวเอง (X_5)	.599**	ปานกลาง
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6)	.603**	ปานกลาง
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X_7)	.626**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.708**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1) พบว่า โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1)
โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิด
วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การส่งเสริม
ให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กัน
ปานกลาง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก

สัมพันธ์กันปานกลาง การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2)	
	r_{xy}	ความสัมพันธ์
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.523**	ปานกลาง
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.546**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.500**	ปานกลาง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_4)	.528**	ปานกลาง
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5)	.584**	ปานกลาง
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X_6)	.557**	ปานกลาง
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	.626**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.695**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัล กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	r_{xy}	ความสัมพันธ์
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.480**	ปานกลาง
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.511**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.488**	ปานกลาง

ตาราง 40 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัล กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	
	r _{xy}	ความสัมพันธ์
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X ₄)	.465**	ปานกลาง
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตัวเอง (X ₅)	.552**	ปานกลาง
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมงาน (X ₆)	.586**	ปานกลาง
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X ₇)	.571**	ปานกลาง
โดยรวม (X _t)	.656**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X₆) มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X₁)

มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง และการสร้างรูปแบบความคิด
ในทางบวก (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง จึงมีความ
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันสูง”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคคลิสิกผัน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง (X_7)	.701	.491	0.490	.288	.041	.329	7.059**	0.000
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5)	.767	.588	0.586	.176	.042	.203	4.213**	0.000

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	.789	.623	0.619	.134	.035	.159	3.826**	0.000
การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X ₆)	.801	.641	0.637	.155	.048	.160	3.205**	0.001
การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X ₂)	.806	.650	0.644	.116	.041	.136	2.867**	0.004

$\alpha = 0.551$ S.E._{est} = ± 0.16723

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X₆) และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .329 รองลงมา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .203 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .160 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ

.159 และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .136 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16723

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.551 + .288X_7 + .176X_5 + .134X_3 + .155X_6 + .116X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .329Z_7 + .203Z_5 + .159Z_3 + .160Z_6 + .136Z_2$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง (X_7)	.626	.392	0.390	.282	.053	.287	5.280**	0.000
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5)	.687	.472	0.469	.136	.053	.142	2.570*	0.011
การกระตุ้นให้ บุคลากร ตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง (X_3)	.707	.500	0.495	.174	.055	.180	3.198**	0.002

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การส่งเสริมให้มี ภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้าง ทีมงาน (X ₆)	.717	.514	0.508	.122	.046	.129	2.658**	0.008
การเป็นแบบอย่าง ในการเป็นผู้นำ ตนเอง (X ₂)	.723	.523	0.516	.160	.063	.147	2.525*	0.012

$$a = 0.533 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.21891$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ
ตนเอง (X₇) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) และการกระตุ้นให้
บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X₃) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ
การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X₂) และการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง
ด้วยการสร้างทีมงาน (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิด
วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .287
รองลงมา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .180 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้าง
ทีมงาน (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .147 การเป็นแบบอย่าง
ในการเป็นผู้นำตนเอง (X₂) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .142

และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .129 ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 51.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21891

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 0.533 + .282X_7 + .136X_2 + .174X_5 + .122X_3 + .160X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_1' = .287Z_7 + .142Z_2 + .180Z_5 + .129Z_3 + .147Z_6$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การอำนวยการ ความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง (X_7)	.626	.392	0.391	.385	.053	.368	7.195**	0.000
การอำนวยการ ความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตัวเอง (X_5)	.680	.462	0.459	.200	.059	.192	3.372**	0.000
การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.697	.486	0.481	.152	.050	.150	3.047**	0.003
การเป็นแบบอย่างใน การเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	.705	.497	0.491	.154	.056	.150	2.747**	0.006

$$\alpha = 0.634 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.21193$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ
ตนเอง (X_7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) การกระตุ้นให้บุคลากร
ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิด
วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .368
รองลงมา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .192 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .150 และการกระตุ้นให้บุคลากร
ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .150
ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 49.10
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.24088

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 0.421 + .385X_7 + .200X_5 + .152X_3 + .154X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$ZY_2' = .365Z_7 + .192Z_5 + .150Z_3 + .150Z_2$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การส่งเสริมให้มีภาวะ ผู้นำในตัวเองด้วยการ สร้างทีมทำงาน (X_6)	.586	.343	0.341	.257	.066	.235	3.890**	0.000
การอำนวยความสะดวก สะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตัวเอง (X_5)	.637	.405	0.402	.187	.055	.191	3.393**	0.000
การอำนวยความสะดวก ความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง (X_7)	.659	.435	0.430	.226	.058	.228	3.925**	0.000
การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	.672	.451	0.444	.151	.048	.159	3.126**	0.002

$\alpha = 0.783$ S.E._{est} = ± 0.23628

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน
7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีม
ทำงาน (X_6) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) การอำนวยความสะดวก
ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
(X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .235 รองลงมา ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .228 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .191 และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .153 ซึ่งตัวแปร 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 44.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23628

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 0.783 + .257X_6 + .187X_5 + .226X_7 + .151X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_3' = .235Z_6 + .191Z_5 + .228Z_7 + .159Z_3$$

ตาราง 45 สรุปตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน			สรุปอำนาจพยากรณ์โดยรวม
	Y_1	Y_2	Y_3	
1. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5)	✓	✓	✓	✓
2. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	✓	✓	✓	✓
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	✓	✓	✓	✓

ตาราง 45 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคพลิกผัน			สรุปอำนาจ พยากรณ์โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _t
4. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมงาน (X ₆)	✓	×	✓	✓
5. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ ตนเอง (X ₂)	✓	✓	×	✓
6. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X ₁)	×	×	×	×
7. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X ₄)	×	×	×	×

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 45 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน มี 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมงาน และการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันโดยรวม ไปหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน”

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผันโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

โดยนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการเป็นแบบอย่าง
ในการเป็นผู้นำตนเอง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวินัย
ความรับผิดชอบ และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการรักษาคำพูดและปฏิบัติต่อบุคคล
อย่างเสมอภาค เพื่อให้ครูเกิดความศรัทธาและพร้อมยึดถือเป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง
เช่น การศึกษาหาความรู้ใหม่ การเข้ารับการอบรม และการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่
เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต
แก่ครูและบุคลากร...”

(ชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเสียสละ อดทนและ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดหรือความเปลี่ยนแปลง
เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้นและพร้อมพัฒนางานอยู่เสมอ...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมการบริหารเวลาอย่าง
เหมาะสม ตรงต่อเวลา และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
รวมถึง วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร...”

(วิบูลย์ สิงห์คราม, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...กล้าในการตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งแสดงความมั่นใจทางอารมณ์ในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ...”

(สมสะอาด สุวรรณพันธ์, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก โดยใช้การสื่อสารที่สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กร...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ ทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความสามัคคีในสถานศึกษา...”

(พนม ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...แสดงออกถึงความสามารถในการควบคุมตนเอง ทั้งด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม โดยเฉพาะในภาวะวิกฤตหรือสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง เพื่อให้ครูเห็นถึงการเป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะและสามารถพึ่งพาได้...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิณ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

“...ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการลงมือปฏิบัติร่วมกับครู และแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน...”

(เสถียร อินทะประเสริฐ, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารต้องยึดมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมทั้งแสดงพลังเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่าง
ในการเป็นผู้นำตนเอง (X₂) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ดังตาราง 46

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ
ตนเอง (X_2)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำ	ตัวชี้วัด โพสิทีฟ	ชี้วัดประสิทธิ ผลเพริศแกว	ชี้วัดประ สิทธิภาพ	ชี้วัด เชิงปริมาณ	ชี้วัด เชิงคุณภาพ	ชี้วัด เชิงปริมาณ	ชี้วัด เชิงคุณภาพ	ชี้วัด เชิงปริมาณ	ชี้วัด เชิงคุณภาพ	ชี้วัด เชิงปริมาณ	ชี้วัด เชิงคุณภาพ	ชี้วัด เชิงปริมาณ	ชี้วัด เชิงคุณภาพ
1. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้าง ความศรัทธาและความไว้วางใจ แก่บุคลากร	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	60
2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ และเป็นต้นแบบ แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต		✓	✓	✓	✓						✓	5	50
3. มุ่งมั่น เสียสละ กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	6	60
4. บริหารจัดการตนเองได้ดี ทั้งด้านเวลา อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เพื่อเป็นแบบอย่าง แก่บุคลากร	✓	✓		✓				✓				4	40
5. สื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วม และส่งเสริม การทำงานเป็นทีมในองค์กร	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	6	60

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X₂) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจแก่บุคลากร
2. มุ่งมั่น เสียสละ กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ต่าง ๆ
3. สื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในองค์กร

2. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความ รับผิดชอบและแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้วางแผนและตั้งเป้าหมาย ในการพัฒนางานด้วยตนเอง โดยคำนึงถึงศักยภาพ ความถนัด และบริบทของ แต่ละบุคคล...”

(ชัยประสิทธิ์ เปริตแก้ว, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...สนับสนุนให้ครูตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบ...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการกำหนดเป้าหมาย ส่วนบุคคล โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา วิชาชีพ...”

(วิบูรณ์ สิงห์คราม, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก่บุคลากรในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรมองเห็นแนวทางความสำเร็จของตนเองอย่างชัดเจน...”

(สมสะอาด สุวรรณพันธ์, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...สนับสนุนให้ครูและบุคลากรประเมินตนเองก่อนการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการพัฒนาของตนเอง...”

(พนม ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารใช้กระบวนการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิณิจ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

“...สร้างแรงจูงใจเชิงบวกและยกย่องบุคลากรที่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(เสถียร อินทะประเสริฐ, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 47 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย
ด้วยตนเอง (X_3)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	อวัชชัย ไพบูลย์	ชัยประสิทธิ์ เพ็ชรแก้ว	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	ภิรมย์ สิงหธรรม	สมสะอาด สวรรณพันธ์	วิระศักดิ์ สวรรณไตร	พนม ธีระนันท	ทวิศักดิ์ พรหมพินิจ	เสด็จอนันต์ ประเสริฐ	ไชยา ภาวะบุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		✓	✓			✓	✓				4	40
3. สร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	✓	✓		✓				✓			4	40
4. สร้างแรงจูงใจ การยกย่อง และการเสริมแรงเชิงบวก	✓			✓				✓		✓	4	40
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและเป้าหมายร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80

จากตาราง 47 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาตนเอง
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและเป้าหมายร่วมกัน

3. กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. สร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน
5. สร้างแรงจูงใจ การยกย่อง และการเสริมแรงเชิงบวก

3. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารจัดระบบงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2569)

“...ลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวและเกิดความเป็นผู้นำตนเอง...”

(ชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...สนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถพึ่งพาตนเองและบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานตามความถนัดของตนเอง...”

(วิบูรณ์ สิงห์คราม, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ส่งเสริมการตัดสินใจเชิงวิชาชีพของครู โดยให้ความไว้วางใจในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม...”

(สมสะอาด สุวรรณพันธ์, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...สร้างระบบการสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างอิสระของบุคลากร...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพ และความเป็นผู้นำในตนเองของบุคลากร...”

(พนม ธุระนนท์, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ลดการควบคุมที่มากเกินไป และเน้นการกำกับติดตาม ในเชิงสนับสนุนมากกว่าการสั่งการ...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิณ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรจัดระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา เพื่อช่วย สนับสนุนการตัดสินใจและการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของบุคลากร...”

(เสถียร อินทะประเสริฐ, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และการพึ่งพาตนเองในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 48 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตัวเอง (X₅)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ	อภิชัย ไพบูลย์	ชัยประสิทธิ์ เพ็ชรแก้ว	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	วิบูรณ์ สิงห์คราม	สมสะอาด สวรรณพันธ์	วีระศักดิ์ สวรรณไตร	พนม ธุระนนท์	ทวีศักดิ์ พรหมพิณ	เสถียร อินทะประเสริฐ	ไชยา ภาวะบุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. เปิดอิสระและการตัดสินใจ ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
2. ลดความซับซ้อนและเพิ่มความ คล่องตัวของระบบงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			8	80
3. สนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือ ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	70
4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ภาวะผู้นำตนเอง		✓	✓		✓	✓	✓	✓			6	60

ตาราง 48 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ	ธวัชชัย โพธิ์ใส	ชัยประสิทธิ์ เพ็ชรดีแก้ว	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	ภิรมย์ สิงห์คราม	สมสะอาด สวรรณพันธุ์	วิระศักดิ์ สวรรณไตร	พนม ธรรมะพร	ทวีศักดิ์ พรหมพิณิจ	เสฐียร อินทประเสริฐ	ไชยา ภาวะบุตร	ความถี่	ร้อยละ
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น ความรับผิดชอบและการพึ่งพา ตนเอง				✓				✓	✓	✓	4	40

จากตาราง 48 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. เปิดอิสระและการตัดสินใจในการทำงาน
2. ลดความซับซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวของระบบงาน
3. สนับสนุนทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน
4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบและการพึ่งพาตนเอง

4. ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน

ทำงาน

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ตามความถนัดของแต่ละบุคคล...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายทาง
ความสามารถ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง...”
(ชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม
เพื่อฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี...”
(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในทีม
เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน...”
(วิบูรณ์ สิงห์คราม, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายรวมของทีมอย่างชัดเจน
เพื่อให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน...”
(สมสะอาด สุวรรณพันธ์, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ส่งเสริมให้มีหัวหน้าทีมหมุนเวียน เพื่อเปิดโอกาส
ให้บุคลากรได้ฝึกภาวะผู้นำในสถานการณ์จริง...”
(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลภายในทีม
เพื่อส่งเสริมการพึ่งพากันอย่างสร้างสรรค์...”
(พนม ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...สนับสนุนการสะท้อนผลการทำงานของทีม เพื่อพัฒนา
ภาวะผู้นำของสมาชิกทุกคน...”
(ทวีศักดิ์ พรหมพินิจ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

“...จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ต้องใช้การทำงานเป็นทีม
เพื่อฝึกการบริหารจัดการร่วมกัน...”
(เสถียร อินทะประเสริฐ, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม และไว้วางใจกันในทีม เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเอง ด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ธวัชชัย โพธิ์เหล็ก	ชัยประสิทธิ์ เพ็ชรแก้ว	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	ภิรมย์ สิงหคราม	สมสะอาด สวรรณพันธ์	วิระศักดิ์ สวรรณไตร	พนม ธีระนง	ทวีศักดิ์ พรหมพิณ	เสถียร อินทะประเสริฐ	ไชยา ภาวะบุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. จัดโครงสร้างทีมและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓			✓				5	50
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการตัดสินใจร่วมกัน	✓	✓		✓	✓			✓			5	50
3. สร้างวัฒนธรรมทีมที่เกื้อกูล ไว้วางใจ และสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง				✓	✓			✓	✓	✓	5	50

จากตาราง 49 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. จัดโครงสร้างทีมและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน
3. สร้างวัฒนธรรมทีมที่เกื้อกูล ไว้วางใจ และสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการทำงานของตนเอง...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2569)

“...สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร...”

(ชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569)

“...สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการทำงานขององค์กร...”

(วิบูรณ์ สิงห์คราม, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...เป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง...”

(สมสะอาด สุวรรณพันธ์, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569)

“...ผู้บริหารส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด เพื่อสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในองค์กร...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ให้การยอมรับและยกย่องบุคลากรที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และแสดงภาวะผู้นำตนเอง...”

(พนม ธุระนนท์, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนระบบที่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง...”

(ทวีศักดิ์ พรหมพิณ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

“...ผู้บริหารควรสร้างระบบการสะท้อนผลการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(เสถียร อินทะประเสริฐ, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

“...ปลูกฝังวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วม เพื่อให้บุคลากร ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในองค์กร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2569)

ตาราง 50 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการอำนวยความสะดวก
ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ	อรรถชัย ไพบูลย์	ชัยประสิทธิ์ เพ็ชรแก้ว	ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย	วิบูรณ์ สิงห์คราม	สมสะอาด สวรรณพันธ์	สุระศักดิ์ สวรรณไตร	พนม ธีระนันท	ทวีศักดิ์ พรหมพิณ	เสถียร อินทะประเสริฐ	ไชยา ภาวะบุตร	ความถี่	ร้อยละ
1. สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ และความรับผิดชอบ				✓	✓			✓	✓	✓	5	50
2. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง		✓	✓			✓	✓				4	40
3. การมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัดสินใจ	✓	✓		✓	✓			✓			5	50
4. สร้างระบบสนับสนุน การสื่อสาร การเป็นแบบอย่าง และการสะท้อนผล	✓		✓		✓		✓	✓		✓	6	60

จากตาราง 50 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X₇) ตามความคิดเห็นของ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. สร้างระบบสนับสนุน การสื่อสาร การเป็นแบบอย่าง และการสะท้อนผล
2. สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและความรับผิดชอบ
3. การมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์แนวการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้

1) ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น เสียสละ กล้าตัดสินใจ ตลอดจนสื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร 2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองและมีเป้าหมายร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศ และแรงจูงใจ การยกย่อง และการเสริมแรงเชิงบวก 3) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง โดยเปิดอิสระและการตัดสินใจในการทำงาน ลดความซับซ้อน สนับสนุนทรัพยากร และเครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบ และการพึ่งพาตนเอง 4) ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน โดยจัดโครงสร้างทีมและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมทีมที่เกื้อกูล ไว้วางใจ และสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยสร้างระบบสนับสนุน การสื่อสาร การเป็นแบบอย่าง และการสะท้อนผล สร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ และส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะ
การเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภคผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จาก 4 อำเภอ ได้แก่ วานรนิวาส อากาศอำนวย คำตากล้า และบ้านม่วง จำนวน 2,024 คน จาก 179 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,820 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2558, หน้า 43) โดยใช้การ สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Stage Sampling) ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จาก 90 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในยุคคลิภคผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย
ด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิด
ภาวะผู้นำตัวเอง 6) การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน
และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้วิจัยได้กำหนด
แบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคลิขิต จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล
2) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ 3) การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับ
ผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม
ที่สร้างขึ้นปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขตามคำแนะนำและให้
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC ทุกข้อ เท่ากับ
1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.812 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคลิขิต มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.427 –
0.725 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ความมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน และความมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ต่างกัน มีความแตกต่างกัน และ สมมติฐาน ข้อที่ 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนต่างกัน มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าที (t - test) แบบ Independent Samples

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Coefficient

4.4 สมมติฐานข้อ 4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์
เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะ
การเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก สัมพันธ์กันสูง ($r_{XY} = 0.791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X_6) และด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16723 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_i = 0.551 + .288X_7 + .176X_5 + .134X_3 + .155X_6 + .116X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน \

ได้ดังนี้

$$Z_{Y'_i} = .329Z_7 + .203Z_5 + .159Z_3 + .160Z_6 + .136Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนา โดยการนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีด้าน

คุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความศรัทธา และความไว้วางใจแก่บุคลากร 2) มุ่งมั่น เสียสละ กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ 3) สื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร 4) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 5) บริหารจัดการตนเอง ทั้งด้านเวลา อารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

7.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนด เป้าหมายและวางแผนพัฒนาตนเอง 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง และเป้าหมายร่วมกัน 3) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามผล และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง 4) สร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และ 5) สร้างแรงจูงใจ การยกย่อง และการเสริมแรงเชิงบวก

7.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) เปิดอิสระและการตัดสินใจ ในการทำงาน 2) ลดความซับซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวของระบบงาน 3) สนับสนุน ทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงาน 4) การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำ ตนเอง และ 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบและการพึ่งพาตนเอง

7.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการส่งเสริม ให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) จัดโครงสร้างทีม และบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน และ 3) สร้างวัฒนธรรมทีมที่เกื้อกูล ไว้วางใจ และสะท้อนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

7.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) สร้างระบบ สนับสนุน การสื่อสาร การเป็นแบบอย่าง และการสะท้อนผล 2) สร้างวัฒนธรรมความ ไว้วางใจและความรับผิดชอบ 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ และ 4) ส่งเสริม การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในยุคคลิสิกผัน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความศรัทธาและความร่วมมือจากครูผู้สอน อีกทั้งมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิณ จันทร์กิติ (2565, หน้า 91 – 92) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566, หน้า 73 – 76) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด (2567, หน้า 75 – 78) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา ยอดศิลป์ (2568, หน้า 73 – 76) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและบริบททางการศึกษาในยุคพลิกผัน รวมทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและหัวหน้างานมีบทบาทในการสนับสนุน กำกับติดตาม และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจ มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งครูยังมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เจริญ ภูวิจิตร (ม.ป.ป., ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ครูในยุคพลิกผันจำเป็นต้องมีความเข้าใจและเข้าถึงผู้เรียน สามารถสื่อสารและจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง การประเมินผลผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อโลกแห่งความเป็นจริง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ ครูยังมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีจิตวิญญาณความเป็นครู และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุรีพร มุลณี (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สอดคล้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพพร่องลงมา ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการแสดงความใส่ใจในการสอนและด้านการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุณนดา โชติโสว (2565, หน้า 156 – 158) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพนธ์ เสนาพันธ์ (2568, หน้า 198) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อชิรญา แสงสิริวิชัย (2568, หน้า 171 – 173) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความเข้าใจในบทบาท ภารกิจ และพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีแนวโน้มการบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างความร่วมมือ และการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถรับรู้ถึงแนวทางการบริหารและการแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ สมสะอาด สุวรรณพันธ์ (สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้น การเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่ในลักษณะของผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน มากกว่าการใช้อำนาจสั่งการเพียงฝ่ายเดียว อีกทั้งการเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ขององค์กร จะช่วยให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร และความตระหนักในเป้าหมาย ของสถานศึกษา อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้และมีมุมมองต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ชีระพงษ์ แก้วฝ่าย (สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569) ได้เสนอว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารจำเป็นต้อง สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกันในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูเกิดความเชื่อมั่นใน ศักยภาพของตนเอง เมื่อครูและผู้บริหารทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด จะทำให้เกิดความ เข้าใจในบทบาทการบริหารและเป้าหมายขององค์กรไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ คำสัมภาษณ์ของ พนม ธุระนนท์ (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569) ได้เสนอว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูมีความเข้าใจและมุ่งมั่นต่อการ บริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แม้จะมี

ลักษณะการเปิดสอนที่แตกต่างกัน แต่ยังคงอยู่ภายใต้นโยบาย มาตรฐานการบริหารจัดการศึกษา และแนวทางการดำเนินงานเดียวกันจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารและการแสดงภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดหรือระดับการเปิดสอนของสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz & Sims, (2001, pp. 11 – 13) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งสร้างให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเอง (Self – Leadership) ผ่านการเสริมสร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกบริบทของสถานศึกษา ดังนั้นลักษณะการเปิดสอนจึงอาจไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของสมสะอาด สุวรรณพันธ์ (สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2569) ได้เสนอว่า ในการบริหารสถานศึกษา แม้โรงเรียนจะมีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน แต่ผู้บริหารทุกสถานศึกษาต้องยึดหลักการบริหารที่เน้นการพัฒนาศักยภาพครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ชีระพงษ์ แก้วฝ่าย (สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2569) ได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง ซึ่งแนวทางดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้กับทุกสถานศึกษา ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์การเปิดสอนในรูปแบบใด สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ พนม ชูระนนท์ (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถกำกับตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหลักการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งควรนำมาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาที่เหมือนกัน จึงทำให้มีการรับรู้ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงานในยุคพลิกผันอย่างใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 297 – 298) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา ฤาไกรศร (2568, หน้า 246 – 247) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิรญา แสงสิริวิชัย (2568, หน้า 172) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาแต่ละลักษณะ การปฏิบัติงานต่างดำเนินงานภายใต้นโยบาย มาตรฐาน และแนวทางการจัดการศึกษา ของหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน จึงทำให้การบริหารจัดการ การพัฒนาครู และการจัดการ เรียนรู้มีแนวปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สถานศึกษาทุกขนาดและทุกลักษณะการเปิดสอนได้รับการส่งเสริม ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ทำให้ครูสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อดิจิทัล หรือการพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องกับบริบทในยุคพลิกผัน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 170) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา ฤาไกรศรี (2568, หน้า 247) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุค 5.0 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน (Y)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xyt} = 0.791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถส่งเสริมและพัฒนาครูให้เกิดความเป็นผู้นำตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้การทำงานร่วมกันในองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565, หน้า 86 – 87) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.918$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติยา ปากขำนิ (2566, หน้า 96 – 100) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา ยอดศิลป์ (2568, หน้า 73 – 76) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.988$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X_6) และด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิสิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 64.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.16723 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิสิกผันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนการทำงานอย่างอิสระ จะช่วยให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัคณภัทร แสงคำ (2567, หน้า 187) ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเตรียมพร้อมเพื่อนำตนเอง ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิประภา ยอดศิลป์ (2568, หน้า 73 – 76) ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภคณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภคณ์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (X_6) และด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาควรจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน และด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และการสร้างทีมงาน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิภคณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองอย่างใกล้ชิด

รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำตนเอง

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อร่วมกันติดตาม ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของผู้เรียนในยุคพลิกผันได้อย่างเหมาะสม

1.4 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลวิจัยนี้ไปใช้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำในทุกมิติ โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด เพื่อขับเคลื่อนและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาวะผู้นำครู เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน

2.3 ควรนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัย
เชิงปฏิบัติการ แก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เนียมท่าเสา และสมชาย เทพแสง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ
ที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 20(38), 39 – 50.
- กมลวรรณ จันทร, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน
ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
และนานาชาติ ครั้งที่ 14 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and
Moving Forward 2021” วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564*. 1002 – 1010.
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
อำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหาร
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลภัสสร ป้องคำ และธดา สิทธิธาดา. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 3(1), 422 – 436.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชลมีเดีย.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). *ราชกิจ
จานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, หน้า 18 – 33.
- จักรพันธ์ มาตราช. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร
งานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคปกติใหม่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรีพร มุณี. (2565). *ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ
ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เจริญ ภูวิจิตร. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะครูยุคดิสรัปชัน (Disruption) [Characteristic of Teachers in Disruption Age]*. <https://nidtep.moe.go.th/wp-content/uploads/2023/09/20230901-1-1.pdf>.
- เฉลิมศักดิ์ มุสิกะ. (2566). โลกยุคพลิกผัน: ความท้าทายของผู้บริหารอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 1(1), 71 – 79.
- ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 629 – 640.
- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2567). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- _____. (2568). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุป.
- ทิวัฒน์ สิลุนทอง. (2567). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย*. หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐภัทร อินทรปรีดา, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2565). *ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการงานในโลกแห่งความผันผวน*. *วารสารราชพฤกษ์*, 20(2), 16 – 28.

- ดวงหทัย สุขเมือง. (2568). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันเพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ*, 5(3), 323 – 336. <https://doi.org/10.60027/iarj.2025.282755>.
- ทิตนา แหมมณี. (2564). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธัญญ์ณัฏฐ์ มณีพันธุ์วงศ์. (2564). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด. (2567). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาค้นคว้า. กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นพดล เจนอักษร, มัทนา วังถนอมศักดิ์, และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 51 – 66.
- นรรัชต์ พันเขียร. (2562). *การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA*. <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/blog-teaartedu-teaart>.
- นฤมล วรรณปะกะ. (2568). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นัฐกานต์ หนูแสง และ อริสรา บุญรัตน์. (2568). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. *The Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 8(2), 197 – 211.

- ปทุมพร เปียพนอม. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 10(3), 115 – 123.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พินันtha ฉัตรวัฒนา. (2565). นวัตกรรมการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ด้วยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการศึกษาในผู้เรียนยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 20(1), 115 – 124.
- พิมพ์ประไพ ดวงบุบผา และเตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2566). การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชน. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. 3 เมษายน 2566*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2564). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2566). การเพิ่มสมรรถนะครูผู้ทรงเรียนดิจิทัลและการสร้างความร่วมมือกับครอบครัว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญผกา ปัญจนะ, สุมัทนา หาญสุริย์, ไชยา ภาวะบุตร, และวีรวัฒน์ คำแสนพันธุ์. (2567). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของผู้บริหาร: ข้อเสนอแนะสู่การบริหารในยุคพลิกผัน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(48), 360 – 371. <https://jeal.snru.ac.th>.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2567). *กรอบแนวคิดวิชาชีพครูและระบบการศึกษาไทยในอนาคต*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ภาคพร งามประเสริฐสิทธิ์. (2565). ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภาคินภัทร แสงคำ. (2567). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ภาวิณี ตันเล้ง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภิญญา หลักบุญ, สุภาวดี ลาภเจริญ และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์. (2567). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 29 – 42.
- ภูริรัตน์ สุกใส. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนัสวี ยาทองไชย. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมธิวจน์ นนทธรรม. (2566). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยีน ภูววรรณ. (2565). *เทคโนโลยีเปลี่ยนโลกกับการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอสแอนด์พีบุ๊คส์.
- รัชพร ว่องไว. (2568). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
ลาดกระบังกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9), 62.
<https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255947/173579>
- รัตติยา ปากขำนิ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.
สารนิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- รินทร์ลภัส อเนกนพโกดิน. (2568). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2565). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในยุคดิจิทัล
วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน
จอมบึง, 42(1), 177 – 194.
- วรุณี ไชยสัตย์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2565). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- _____. (2567). การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อความสุขของผู้เรียน.
กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม.
กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

- วิชาญ เจริญวิไลรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับ
ประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชันของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.
Journal of MCU Ubon Review, 8(3), 1193 – 1202.
- วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2565). แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ
ทางการศึกษายุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- ศยามน อินสะอาด. (2565). สมรรถนะดิจิทัลของผู้สอนในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน.
วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 18(1), 1 – 2.
<https://so01.tcithaijo.org/index.php/ectstou/article/view/258786/173115>.
- คิตา ประสานสุข และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). การบริหารจัดการสถานศึกษา
ผ่านโปรแกรม google meet เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 19 (COVID –19). การประชุมวิชาการนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. 18 สิงหาคม 2564. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศุภเชษฐ์ กาญจนมณี, นวรัตน์ ไชยมณี และชณัฐ พรหมศรี. (2566). การปรับตัวของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น
เอเชีย (ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์)*, 13(1), 1 – 11.
- ศุภภัทรวิศิรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564). การศึกษาในยุค
Disruptive Technology. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*,
5(3), 73 – 85.
- สฤณา ใบภักดี. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สายสุดา สาทิส. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *สภาการศึกษาไทย ปี 2564 สภาวิชาการ การจัดการศึกษาตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2567). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุคนธ์ สุกาญจนศิริ. (2564). *Disruptive Change* กับ การเปลี่ยนผ่านของระบบการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ เสนาสี, วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์ หิรัญจันทร์. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัย วิชาการ*, 6(1), 105 – 118.
- สุพรรณิ ชาญประเสริฐ. (2564). *สะ STEM ศึกษา: แนวทางการจัดการเรียนรู้บูรณาการสู่ศตวรรษที่ 21*. *วารสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 42(187), 49 – 54.
- _____. (2565). *การจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการสื่อสารในยุคดิจิทัล*. *วารสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 43(192), 70 – 78.
- สุภาวดี, บุตตะวงศ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อชิรญา แสงสิริวิชัย. (2568). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคปกติใหม่* ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถพล อนันตวรสกุล. (2566). *ห้องเรียนเปลี่ยนโลก: การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างพลเมืองดี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผีเสื้อคอมพิวเตอร์.

- _____. (2568). พลเมืองตื่นรู้ในโลกไซเบอร์: บทบาทของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดีเลิศคอมพิวเตอร์.
- อะธิตา แสงอรุณ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัศนีย์ สุกใจ. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์. ดุษฎีนิพนธ์ พศ.ด. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุณนดา โชติไสว. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. (2567). ผู้บริหารสถานศึกษาไทยกับความท้าทายในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. วารสารการบริหารและความเป็นผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(2), 1 – 12.
- Cliff, Ricketts, and Ricketts C. John. (2011). *Leadership: Personal Development and Career Success*. New York: Delmar Cengage Learning.
- Epstein, J. L. (2021). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (3rd ed.). Routledge.
- Ferrari, A. (2018). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Fitriani, Ransta L Lekatompessy, Hesty Tambajong, Fransin Kontu, Imelda CLAode, Umiyati Haris, & Welhelmina Jeujanen. (2023). Digital Leadership In Managing Public Organization Indonesia. *Technium Social Sciences Journal*, (49), 384.

- Flavia, L.E. (2004). *Supper leadership: The Impacts and Implications for Public Education*. <http://scholarworks.umass.edu./dissertaions/AAI3118294>.
- Fraillon, J. (2020). *Preparing for life in a digital world: IEA international computer and information literacy study 2018 international report*. Springer Nature.
- Fullan, M. (2022). *Deep learning: Engage the world change the world*. Corwin Press.
- Giles, Sunnie. (2018). *How VUCA Is Reshaping The Business Environment, And What It Means For Innovation*. <https://www.forbes.com>.
- Goodall, J. (2023). *Parental engagement in student learning: Moving from school to home via digital technologies*. Bloomsbury Academic.
- Harris, A. (2024). *Distributed leadership and school improvement in the digital age*. Routledge.
- Jonassen, D. H. (2020). *Computers as mindtools for schools: Engaging critical thinking* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (1997). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Krumsvik, R. J. (2014). Teacher educators' digital competence. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(3), 269 – 280.
- Manz, C., & Sims, H.P. (2001). *The new super leadership: Leading others to lead themselves*. Sanfrancisco: Berrett – Koehler
- Mappaenre, A. (2013, November). Super leadership approach, organization culture and performance satisfaction to improve teacher's performance (A case study in the senior high school in the city of Makassar). *International Research in Education*, 2(1), 93.
- Miller, L. A., Lovler, R. L., & McIntire, S. A. (2013). *Foundations of Psychological Testing: A Practical Approach* (4th ed.). Los Angeles: SAGE.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership* (2nd ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- OECD. (2023). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*. OECD Publishing.

- Orasak, S., & Bubpha, S. Super leadership of school administrators and teacher's quality of work life under the office of nongbualamphu provincial primary education. *Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University*, 8(2), 289 – 290.
- Ortis, A. (1991). The evolution of leadership theory (electronic version). *Journal of Organizational Change Management*, 3, 29 – 45.
- Owens, R. G., and Valesky, T. C. (2007). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform (9th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Redecker, C. (2017). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union.
- Robinson, K. (2021). *Out of our minds: The power of being creative* (3rd ed.). Capstone.
- Selwyn, N. (2022). *Education and technology: Key issues and debates* (3rd ed.). Bloomsbury Academic.
- Shah, J., & Ali, B. (2012). Super – leadership: An approach to maximize idea generation and creative potential for creative culture. *African Journal of Business Management*, 6(1), 388 – 401. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.213>.
- THE STANDARD TEAM. (2565). ถอดแนวคิดการวางผังทิศทางการศึกษาแห่งโลกอนาคตผ่านมุมมองของคณะสถาปัตย์ฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. <https://thestandard.co/thammasat-design-center/>.
- Tracy, G.R. (1997). *A Comparative Study of the Administrative and Leadership Styles of Corporate President and School Superintendent as Chief Executive Officers*. ERIC Database. ERIC NO: 386798.
- Yukl, G. A. (2001). *Leadership in organizations*. New York: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย เรื่อง
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านข้าวแปง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน
บ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
เต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ
เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายพนม ธุระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน
บ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายชัยประสิทธิ์ เพรตแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวาใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
8. นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าวแบ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

9. นางสาวสะอาด สุวรรณพันธ์

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านข้าวแบ่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

10. นายเสกที่อน อินทะประเสริฐ

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒๔



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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒๔

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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒๔

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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๙๒๔

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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิบูรณ์ สิงห์คราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๗๔๒๑๒๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๙๒๔

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

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รัชฎาพร รอยภูธร

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

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคลึกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคึม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคลิขณีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชาวสง่าเจริญวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแอกดอนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคลิขณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติเคราะหืทำนอญญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคลิขณีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกวางหนองกรุงศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดงเม่นใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหวาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนก่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้าวก่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗

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

๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๖๓๔๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๕ ๖๓๕๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายทวีศักดิ์ พรหมพิณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายพนม จูระนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๐๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙



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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยขึ้น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายวิบูรณ์ สิงห์คราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางสาวสะอาด สุวรรณพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๘ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นายเสถียร อินทะประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๓๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดีนทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๙ ๖๓๙๓

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคคลิภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภรณ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ในยุคคลิภรณ์

3. กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 1 ท่าน ครูผู้สอน จำนวน 2 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 3 ท่าน

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ

คำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ผ่าน Google form ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้
ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่าน
และสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์
จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน

3. กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน ครูผู้สอน จำนวน 4 ท่าน รวมกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้น จำนวน 5 ท่าน

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ
คำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ผ่าน Google form ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้
ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีผลกระทบต่อท่าน
และสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จาก
ท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. ลักษณะการเปิดสอน

☐ โรงเรียนประถมศึกษา

☐ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม	✓				
00	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ ทัศนคติ และความสามารถของบุคลากร					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา					
5	ผู้บริหารให้อิสระและความไว้วางใจในการตัดสินใจและควบคุมตนเองในการดำเนินงานที่รับผิดชอบโดยไม่ก้าวก่าย					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา					
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน					
3	ผู้บริหารแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม					
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (ต่อ)		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจและพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้					
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรในศักยภาพของตนเอง					
5	ผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของบุคลากรนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้บุคลากรมีเจตคติในทางบวกต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและสามารถหาวิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ควบคุมอารมณ์ในการทำงาน และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรมในการพัฒนางาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (ต่อ)		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณค่าต่อสถานศึกษา					
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ					
2	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร					
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ยุติธรรม และปลอดภัย ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการตนเอง และแสดงภาวะผู้นำในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการระดมความคิดร่วมกันภายในทีมงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน (ต่อ)		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่าง ของบุคลากรในทีมงาน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกันภายในทีมงาน					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ทีมงานสามารถแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม และเป็นเจ้าของผลงาน ซึ่งช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง ของบุคลากร					
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรง ให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐาน ที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อ ความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงาม ซึ่งช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (ต่อ)		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน หรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากร เกิดความภูมิใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในยุคพลิกผัน

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด ทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน อยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล		5	4	3	2	1
0	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพครู	✓				
00	ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพครูในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล		5	4	3	2	1
1	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพครู					
2	ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ					
3	ครูมีทักษะในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และความต้องการของผู้เรียน					
4	ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
5	ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
6	ครูส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความหลากหลายทางความคิด และความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้					
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม		5	4	3	2	1
1	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน					
2	ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน					
3	ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ครูออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพของตนเอง					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น				
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (ต่อ)		5	4	3	2	1
5	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียน					
6	ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านนวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษา ในยุคพลิกผัน					
3. การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน		5	4	3	2	1
1	ครูใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัล (เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก กลุ่มออนไลน์ แอปของโรงเรียน) เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง ในการติดตามการเรียนรู้และพฤติกรรมนักเรียน					
2	ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้หรือพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ					
3	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน เพื่อติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ครูส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมหรือการสื่อสารที่คำนึงถึงความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของครอบครัวในชุมชน					
5	ครูส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์					
6	ครูช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้ของนักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน
ตำแหน่ง

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็น
แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณา
ปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

- + หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ 1 “ใช้ได้”
- หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ 0 “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
- หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ 1 “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน				
2	ลักษณะการเปิดสอน 2.1 โรงเรียนประถมศึกษา 2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา				

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความถนัด ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าตัดสินใจ ควบคุมตนเอง และรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มความสามารถจนสามารถกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง				
	1	ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม			
	2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ			
	3	ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความถนัด และความสามารถของบุคลากร			
	4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา			
	5	ผู้บริหารให้อิสระและความไว้วางใจในการตัดสินใจ และควบคุมตนเองในการดำเนินงานที่รับผิดชอบโดยไม่ก้าวก่าย			
	6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา			

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ดีงาม ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีแก่บุคลากร บุคลากรสามารถนำพฤติกรรมเหล่านี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ควบคุมตนเอง กล้าตัดสินใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้					
	1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
	2	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน				
	3	ผู้บริหารแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ				
	4	ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม				
	5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำ และการสนับสนุนของบุคลากร				
	6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจและพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้				

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรม การบริหารที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้วิธีการ กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถกำหนด เป้าหมายการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยมีความสอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความมุ่งมั่นในศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การพัฒนาตน พัฒนางาน และการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน				
	1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุน ให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน			
	2	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการ ตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ			
	3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมาย การทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของสถานศึกษา			
	4	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยเพิ่ม ความเชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรในศักยภาพ ของตนเอง			
	5	ผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ช่วยให้บุคลากรมีความ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ			
	6	ผู้บริหารส่งเสริมให้การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง ของบุคลากรนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน			

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่มุ่ง กระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อช่วยให้บุคลากรมี เจตคติที่ดี ต่อการทำงานและผู้อื่น รู้จัก ตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรมในการทำงาน ตลอดจนกล้าที่จะทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างคุณค่าต่อองค์กร				
	1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะ ที่ช่วยให้บุคลากรมีเจตคติในทางบวกต่อการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน			
	2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหา และสามารถหาวิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์			
	3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดี ควบคุมอารมณ์ในการทำงาน และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี			
	4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงระบบ และนวัตกรรมในการพัฒนางาน			
	5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะทดลอง สิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง			
	6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรสร้างคุณค่าต่อสถานศึกษา			

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารในการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และให้คำปรึกษา แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ โดยใช้วิธีการที่สร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความยุติธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนา จนสามารถ บริหารจัดการตนเองและแสดงภาวะผู้นำในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
	1 ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ				
	2 ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร				
	3 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ยุติธรรมและปลอดภัย ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน				
	4 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
	5 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง				
	6 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการตนเองและแสดงภาวะผู้นำในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผ่านการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงออกทางความคิดและข้อเสนอแนะ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในทีม ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันต่อผลงานและองค์กร นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				
	1 ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานผ่านการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ				
	2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกันภายในทีมงาน				
	3 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในทีมงาน				
	4 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกันภายในทีมงาน				
	5 ผู้บริหารสนับสนุนให้ทีมงานสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน				
	6 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของผลงาน ซึ่งช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของบุคลากร				

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรงให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และความภูมิใจในองค์กร ตลอดจนปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การรักษาและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแสดงภาวะผู้นำตนเอง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน				
	1 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรงให้บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				
	2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา				
	3 ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงามให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง				
	4 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา				
	5 ผู้บริหารปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงาม ซึ่งช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน				
	6 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานหรือการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจและความผูกพันต่อสถานศึกษา				

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น			
1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพอย่างมีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ควบคู่กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการศึกษาอย่างเหมาะสม มีทักษะในการปรับตัว ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง และสามารถเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับความหลากหลาย พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนในโลกยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว				
	1 ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพครู				
	2 ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ				
	3 ครูมีทักษะในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และความต้องการของผู้เรียน				
	4 ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่ อยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ				
	5 ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน				
	6 ครูส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความหลากหลายทางความคิดและความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้				

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิณ	ระดับความคิดเห็น			
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการออกแบบ และจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมทางการสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ครูต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ การจัดการเรียนรู้ต้องมีลักษณะเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์สนับสนุนการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพของครูในบริบทของยุคคลิณ				
	1 ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน				
	2 ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน				
	3 ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือเครื่องมือออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ				
	4 ครูออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพของตนเอง				
	5 ครูส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียน				
	6 ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านนวัตกรรมการสอน และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคคลิณ				

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน	ระดับความคิดเห็น			
3. การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง กระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน โดยใช้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมผ่านช่องทางดิจิทัลและเครือข่ายออนไลน์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ครูต้องทำงานร่วมกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิดเพื่อแก้ไขปัญหา ส่งเสริมลักษณะนิสัยเชิงบวก และใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในรูปแบบทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง				
	1 ครูใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัล (เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก กลุ่มออนไลน์ แอปของโรงเรียน) เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องในการติดตามการเรียนรู้และพฤติกรรมนักเรียน				
	2 ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครองผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนรู้หรือพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ				
	3 ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเพื่อติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				
	4 ครูส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนโดยจัดกิจกรรมหรือการสื่อสารที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของครอบครัวในชุมชน				
	5 ครูส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์				
	6 ครูช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 51 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูล
 ทัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ลักษณะการเปิดสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 51 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
 ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา									
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง									
1	ผู้บริหารมีการแนะนำและชี้แนะ แนวทางในการทำงานที่ช่วยให้ บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนและ ตัดสินใจในการทำงาน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมอบหมายงานให้สอดคล้อง กับศักยภาพ ความถนัด และความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้อิสระและความไว้วางใจ ในการตัดสินใจและควบคุมตนเอง ในการดำเนินงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ก้าวก่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง									
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านวินัย ความรับผิดชอบและความทุ่มเทเสียสละต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกล้า ตัดสินใจและพัฒนาตนเองไปสู่การ เป็นผู้นำตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง									
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทาง ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรเกิดความ เข้าใจในการตั้งเป้าหมายการทำงาน ของตนเองอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนด เป้าหมายการทำงานของตนเอง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ ที่ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและศรัทธา ของบุคลากรในศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ช่วยให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ตนเองและพัฒนาการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้การกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของบุคลากรนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก									
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น ส่งเสริม และให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้บุคลากรมีเจตคติในทางบวกต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและสามารถหาวิธีการแก้ไขอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ควบคุมอารมณ์ในการทำงาน และเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดเชิงระบบและนวัตกรรมในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ บุคลากรสร้างคุณค่าต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง									
1	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง ตามความต้องการและความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ยุติธรรม และปลอดภัย ทำให้ บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร สามารถบริหารจัดการตนเอง และแสดงภาวะผู้นำในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมงาน									
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ตนเองและพัฒนางานผ่านการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการระดมความคิดร่วมกัน ภายในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่ง ความร่วมมือ ความเป็นกัลยาณมิตร และการยอมรับความแตกต่าง ของบุคลากรในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และความรับผิดชอบ ร่วมกันภายในทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ทีมงานสามารถ แก้ไขปัญหาและความขัดแย้งได้อย่าง สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่ ตนเองมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของ ผลงาน ซึ่งช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ ในตนเองของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง									
1	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และการเสริมแรง ให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ รัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัดฐานที่ดีงามให้เกิดขึ้น ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารปลูกฝังให้บุคลากรยึดมั่น ในค่านิยม ระเบียบวินัย และบรรทัด ฐานที่ดีงาม ซึ่งช่วยให้เกิดพฤติกรรม ที่เหมาะสมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในงานหรือการตัดสินใจ ในประเด็นสำคัญ ทำให้บุคลากร เกิดความภูมิใจ และความผูกพัน ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 52 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษามีความสอดคล้องทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 53 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคคลินิกผัน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลินิกผัน									
1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล									
1	ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่น ในมาตรฐานวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมีทักษะในการปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีบทบาทเป็นผู้นำการเรียนรู้ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคคลินิก	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
6	ครูส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ ความหลากหลายทางความคิดและ ความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้ง สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความ มั่นใจในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล									
1	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยบูรณาการหลักสูตร สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิด วิจารณ์ญาณ และความคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูออกแบบกิจกรรมที่คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคคลิสิกผัน	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
5	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้าน นวัตกรรมการสอนและเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท การศึกษาในยุคคลิสิกผัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน									
1	ครูใช้ช่องทางสื่อสารดิจิทัล (เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก กลุ่มออนไลน์ แอปของโรงเรียน) เพื่อสื่อสาร กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องในการ ติดตามการเรียนรู้และพฤติกรรม นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ผ่านช่องทางดิจิทัลเพื่อแก้ไขปัญหา การเรียนรู้หรือพฤติกรรมของ นักเรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูใช้ข้อมูลสารสนเทศจากระบบ ออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน เพื่อติดตามความก้าวหน้า และพัฒนาการของนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในยุคคลิภพ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
4	ครูส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง ผู้ปกครองและโรงเรียน โดยจัด กิจกรรมหรือการสื่อสารที่คำนึงถึง ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความแตกต่างของครอบครัว ในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งใน รูปแบบออฟไลน์และออนไลน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูช่วยสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนผ่านช่องทางดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 53 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคคลิภพ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในยุคคลิภพ มีความสอดคล้องทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.571 – 0.812 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.879	1	0.812
	2	0.740
	3	0.695
	4	0.571
	5	0.706
	6	0.637
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.495 – 0.662 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.815	7	0.495
	8	0.662
	9	0.596
	10	0.604
	11	0.570
	12	0.564
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.477 – 0.732 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.833	13	0.685
	14	0.477
	15	0.732
	16	0.640
	17	0.538
	18	0.572
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.442 – 0.589 และมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.776	19	0.589
	20	0.518
	21	0.442
	22	0.551
	23	0.533
	24	0.518

ตาราง 54 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X ₅) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.400 – 0.701 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.819	25	0.701
	26	0.600
	27	0.700
	28	0.623
	29	0.400
	30	0.519
6. การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้าง ทีมทำงาน (X ₆) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.461 – 0.753 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.855	31	0.716
	32	0.736
	33	0.615
	34	0.623
	35	0.461
	36	0.753
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X ₇) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.495 – 0.741 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.849	37	0.682
	38	0.495
	39	0.741
	40	0.645
	41	0.605
	42	0.634
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.812		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.969		

จากตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.812 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.969 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ

1) ด้านที่ 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.571 – 0.812 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.879 2) ด้านที่ 6 ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.461 – 0.753 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.855 และ 3) ด้านที่ 7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.495 – 0.741 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.849

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. สมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y_1) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.427 – 0.626 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.814	1	0.616
	2	0.595
	3	0.623
	4	0.427
	5	0.626
	6	0.572
2. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y_2) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.501 – 0.725 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.844	7	0.572
	8	0.706
	9	0.501
	10	0.725
	11	0.648
	12	0.607
3. การมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.459 – 0.703 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.803	13	0.703
	14	0.459
	15	0.490
	16	0.651
	17	0.462

ตาราง 55 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	18	0.594
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.427 – 0.725		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.929		

จากตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.427 – 0.725 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ 1) ด้านที่ 2 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม (Y₂) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.501 – 0.725 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.844 2) ด้านที่ 1 ด้านสมรรถนะวิชาชีพครูดิจิทัล (Y₁) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.427 – 0.626 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.814 และ 3) ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมเชิงดิจิทัลกับผู้ปกครองและชุมชน (Y₃) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.459 – 0.703 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.803

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

		Statistics							
		Aa	Ab	Ac	Ad	Ae	Af	Ag	TotalA
N	Valid	332	332	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0030	4.1300	4.2284	4.2118	4.1581	4.2033	4.1787	4.1591
Std. Deviation		.36573	.32889	.33301	.30433	.32390	.28983	.32001	.25670

		Statistics						
		Aa1	Aa2	Aa3	Aa4	Aa5	Aa6	Aa
N	Valid	332	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.27	4.37	3.70	4.44	4.04	4.20	4.0030
Std. Deviation		.614	.560	.717	.729	.705	.785	.36573

		Statistics			
		Ba	Bb	Bc	TotalB
N	Valid	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1883	4.1411	4.2249	4.1847
Std. Deviation		.31461	.33773	.31701	.28045

		Statistics						
		Ba1	Ba2	Ba3	Ba4	Ba5	Ba6	Ba
N	Valid	332	332	332	332	332	332	332
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.54	4.67	4.04	4.28	4.30	4.29	4.1883
Std. Deviation		.705	.557	.573	.672	.650	.684	.31461

Group Statistics					
	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aa	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.0296	.39549	.04169
	ครูผู้สอน	242	3.9931	.35438	.02278
Ab	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.1296	.37291	.03931
	ครูผู้สอน	242	4.1302	.31178	.02004
Ac	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.2648	.34247	.03610
	ครูผู้สอน	242	4.2149	.32911	.02116
Ad	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.2148	.33169	.03496
	ครูผู้สอน	242	4.2107	.29423	.01891
Ae	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.1667	.34439	.03630
	ครูผู้สอน	242	4.1550	.31663	.02035
Af	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.2056	.30706	.03237
	ครูผู้สอน	242	4.2025	.28381	.01824
Ag	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.1926	.33231	.03503
	ครูผู้สอน	242	4.1736	.31586	.02030
TotalA	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.1720	.28155	.02968
	ครูผู้สอน	242	4.1543	.24728	.01590

Group Statistics					
	ลักษณะการเปิดสอน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aa	ประถมศึกษา	177	4.0226	.36123	.02715
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	3.9806	.37071	.02978
Ab	ประถมศึกษา	177	4.1441	.32488	.02442
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1140	.33374	.02681
Ac	ประถมศึกษา	177	4.2279	.35956	.02703
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.2290	.30100	.02418
Ad	ประถมศึกษา	177	4.2072	.31994	.02405
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.2172	.28640	.02300
Ae	ประถมศึกษา	177	4.1761	.32843	.02469
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1376	.31847	.02558
Af	ประถมศึกษา	177	4.2090	.28965	.02177
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1968	.29084	.02336
Ag	ประถมศึกษา	177	4.1902	.31469	.02365
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1656	.32650	.02622
TotalA	ประถมศึกษา	177	4.1681	.25896	.01946
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1487	.25454	.02045

Group Statistics					
	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ba	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.2204	.32559	.03432
	ครูผู้สอน	242	4.1763	.31027	.01994
Bb	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.1889	.33352	.03516
	ครูผู้สอน	242	4.1233	.33824	.02174
Bc	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.2130	.34802	.03668
	ครูผู้สอน	242	4.2293	.30532	.01963
TotalB	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	90	4.2074	.28569	.03011
	ครูผู้สอน	242	4.1763	.27860	.01791

Group Statistics					
	ลักษณะการเปิดสอน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ba	ประถมศึกษา	177	4.2043	.31205	.02345
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1699	.31752	.02550
Bb	ประถมศึกษา	177	4.1667	.33286	.02502
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1118	.34194	.02747
Bc	ประถมศึกษา	177	4.2439	.32030	.02407
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.2032	.31283	.02513
TotalB	ประถมศึกษา	177	4.2050	.27568	.02072
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.1616	.28493	.02289

Correlations

		Xa	Xb	Xc	Xd	Xe	Xf	Xg
Xa	Pearson Correlation	1	.713**	.468**	.512**	.626**	.559**	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Xb	Pearson Correlation	.713**	1	.540**	.604**	.645**	.620**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Xc	Pearson Correlation	.468**	.540**	1	.485**	.526**	.526**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Xd	Pearson Correlation	.512**	.604**	.485**	1	.608**	.584**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Xe	Pearson Correlation	.626**	.645**	.526**	.608**	1	.605**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Xf	Pearson Correlation	.559**	.620**	.526**	.584**	.605**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Xg	Pearson Correlation	.513**	.524**	.461**	.545**	.594**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332
Total X	Pearson Correlation	.802**	.840**	.723**	.775**	.829**	.813**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Ya	Pearson Correlation	.500**	.570**	.510**	.538**	.599**	.603**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Yb	Pearson Correlation	.523**	.546**	.500**	.528**	.584**	.557**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Yc	Pearson Correlation	.480**	.511**	.488**	.465**	.552**	.586**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332
Total Y	Pearson Correlation	.578**	.625**	.575**	.588**	.667**	.670**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332

Correlations

		TotalX	Ya	Yb	Yc	TotalY
Xa	Pearson Correlation	.802**	.500**	.523**	.480**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Xb	Pearson Correlation	.840**	.570**	.546**	.511**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Xc	Pearson Correlation	.723**	.510**	.500**	.488**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Xd	Pearson Correlation	.775**	.538**	.528**	.465**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Xe	Pearson Correlation	.829**	.599**	.584**	.552**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Xf	Pearson Correlation	.813**	.603**	.557**	.586**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Xg	Pearson Correlation	.771**	.626**	.626**	.571**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
TotalX	Pearson Correlation	1	.708**	.695**	.656**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Ya	Pearson Correlation	.708**	1	.662**	.598**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Yb	Pearson Correlation	.695**	.662**	1	.628**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332
Yc	Pearson Correlation	.656**	.598**	.628**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332
TotalY	Pearson Correlation	.791**	.865**	.885**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ag		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
2	Ae		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
3	Ac		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
4	Af		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
4	Ab		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq$.050, Probability-of-F-to-remove $\geq$.100).
a. Dependent Variable: TotalB			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.490	.20037
2	.767 ^b	.588	.586	.18056
3	.789 ^c	.623	.619	.17304
4	.801 ^d	.641	.637	.16907
5	.806 ^e	.650	.644	.16723
a. Predictors: (Constant), Xg				
b. Predictors: (Constant), Xg, Xe				
c. Predictors: (Constant), Xg, Xe, Xc				
d. Predictors: (Constant), Xg, Xe, Xc, Xf				
e. Predictors: (Constant), Xg, Xe, Xc, Xf, Xb				

Residual	9.821	328	.030	
Total	26.034	331		
Regression	16.686	4	4.172	145.93
Residual	9.347	327	.029	
Total	26.034	331		
Regression	16.916	5	3.383	120.9
Residual	9.117	326	.028	
Total	26.034	331		

Independent Variable: TotalY
 Models: (Constant), Xg
 Models: (Constant), Xg, Xe
 Models: (Constant), Xg, Xe, Xc
 Models: (Constant), Xg, Xe, Xc, Xf
 Models: (Constant), Xg, Xe, Xc, Xf, Xb

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้วิจัย นางสาวนันทิกานต์ น้อยชื่น
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บดินทร์ นารถโคษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา..... จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) 2) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X_5) 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) 4) ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6) และ 5) ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2)

ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ
 เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
 ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ
 ในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. ทานมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)
ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างไร

Blank handwriting practice area with horizontal dotted lines.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตัวเอง (X₅)
ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างไร

[illegible]

3. ทานมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)
ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างไร

[illegible]

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำในตัวเองด้วยการสร้างทีมทำงาน (X_6)
ซึ่งเป็นด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างไร



5. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ซึ่งเป็นด้านที่มี
 อำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

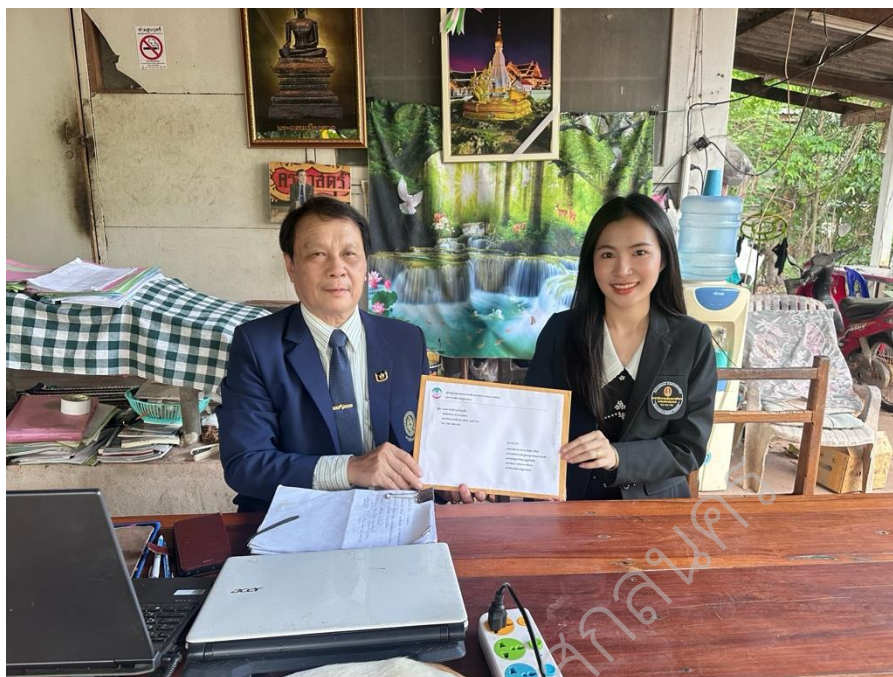
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (.....)
/...../.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไชล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นายชัยประสิทธิ์ เจริศแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายธีระพงษ์ แก้วฝ่าย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายวิบูรณ์ สิงห์คราม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าวแบ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางสาวสมสะอาด สุวรรณพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าวเป๋ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายพนม ชูระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายทวีศักดิ์ พรหมพิณี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายเสกธีร อินทะประเสริฐ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวนันท์กานต์ น้อยชื่น
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 3 มิถุนายน 2538
ที่อยู่ปัจจุบัน	297 หมู่ 18 ตำบลอากาศ อำเภอบางบาล อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงเสียว ตำบลโพธิ์งาม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาเมือง อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2561	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านดงเสียว ตำบลโพธิ์งาม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านดงเสียว ตำบลโพธิ์งาม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
พ.ศ. 2567	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านดงเสียว ตำบลโพธิ์งาม อำเภอบางบาล จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3