

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

วารุณี สุ่มมาตย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

วารุณี สุ่มมาตย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE AGILE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF TEACHERS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY

WARUNEE SUMMAT

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วารุณี สุ่มมาตย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี)
..... กรรมการสอบแต่งตั้งเพิ่มเติม	..... กรรมการสอบและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	(ดร.ปัทมา จันทพันธ์)
..... กรรมการสอบผู้ทรงคุณวุฒิ	
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว	บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
.....	.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ประธานหลักสูตร	ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย นางศศิธร บุญไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกลาง “ผดุงราษฎร์วิทยา”นายอภิสิทธิ์ เมืองรักษ์ ครู โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา และนายนราธิป แก้วปีลา ครู โรงเรียนหนองแวงวิทยา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25/3 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วารุณี สุ่มมาตย์

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย วารุณี สุ่มมาตย์
กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี
ดร. ปัทมา จันทพันธ์
ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิ ผลการปฏิบัติงานของครู และ 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ดังกล่าว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมทั้งสิ้น 332 คน จาก 90 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962และแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xy}= 0.721) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติ งานของครูเสนอแนะไว้ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดทิศทางองค์กร ควบคู่กับการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒน ธรรมที่ยืดหยุ่น และการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อน และ 2) ด้านการจัดการบริบทเชิงบวกผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัยทางจิตใจ ส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก และปรับบทบาทสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE The Relationship between the Agile Leadership of School Administrators and the Performance Effectiveness of Teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3

AUTHOR Warunee Summat

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Pattaradron Junwandee

Dr. Pattama Chantapan

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine agile leadership of school administrators, 2) investigate teachers' performance effectiveness, 3) compare agile leadership and teachers' performance effectiveness, classified by positions and types of school provision, 4) determine the relationship between agile leadership of school administrators and teachers' performance effectiveness, and 5) propose guidelines for developing the relationship between these variables. The sample consisted of 332 participants, including 90 school administrators and 242 teachers from 90 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 in the 2025 academic year, obtained through multi – stage random sampling. The research instruments used for data collection were five – point rating scale questionnaires. The questionnaire on the agile leadership of school administrators had item discrimination power ranging from 0.584 to 0.804 and a reliability coefficient of 0.962, while the questionnaire on teachers' performance effectiveness had item discrimination power ranging from 0.408 to 0.691 and a reliability coefficient of 0.939. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t–test, and Pearson's product–moment correlation coefficient.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

The research findings revealed that:

1. The overall level of school administrators' agile leadership was high.

2. The overall level of performance effectiveness among teachers was found to be at a high level.

3. The agile leadership among school administrators, classified by positions, showed statistically significant differences at the 0.05 level overall; however, no significant differences were found when classified by types of school provision.

4. The teachers' performance effectiveness showed no significant difference by positions and types of school provision overall.

5. The school administrators' agile leadership and teachers' performance effectiveness had a high positive correlation (r_{xy} = 0.721) at the 0.01 level of statistical significance.

6. This research has proposed guidelines for developing agile leadership among school administrators in relation to teachers' performance effectiveness, which are presented in two dimensions as follows: 1) Sustainable Organizational Direction: School administrators should emphasize teachers' participation in determining the organizational direction, together with the clear communication of vision, teamwork, a flexible organizational culture, and technology integration to reduce workloads; 2) Positive Contextual Management: School administrators should create an open and psychologically safe organizational climate, promote positive communication, and act as facilitators.

Keywords: Agile Leadership, Teachers' Performance Effectiveness

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	18
	ความหมายของผู้นำ	18
	ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	19
	แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	21
	ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	24
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	26
	แนวคิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	71
	ความหมายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	71
	ความสำคัญประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	72
	แนวคิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	74
	องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	75
	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	78
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	82

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
	งานวิจัยในประเทศ	86
	งานวิจัยต่างประเทศ	94
3	วิธีดำเนินการวิจัย	99
	ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	100
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	100
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	109
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	113
	การวิเคราะห์ข้อมูล	113
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	115
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	116
	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	116
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
	การวิเคราะห์ข้อมูล	117
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	119
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	121
	ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	149
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	165
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	165
	สมมติฐานของการวิจัย.....	166
	วิธีดำเนินการวิจัย	166
	สรุปผลการวิจัย	169
	อภิปรายผล	171
	ข้อเสนอแนะ	178
	บรรณานุกรม	181
	ภาคผนวก	197
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	199
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	205
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
	ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ	235
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	253
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	259
	ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	271
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการการสัมภาษณ์	277
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	285

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	30
2	การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์	33
3	ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	39
4	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	41
5	ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	46
6	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	48
7	ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	54
8	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	55
9	ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว	61
10	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว	63
11	ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการจัดการบริบทเชิงบวก	69
12	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก	70
13	ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	78
14	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	79
15	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการจัดการเรียนรู้	80
16	นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	81
17	จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน	101
18	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 59 โรงเรียน	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน 106

20 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out) 111

21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน..... 122

22 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม 123

23 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน 124

24 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ 125

25 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน 127

26 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว 128

27 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก 130

28 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม 131

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

29 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 132
30 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ 134
31 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 135
32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 137
33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน 138
34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 139
35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ... 140

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด 142

37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_t) 144

38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) 145

39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) 146

40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) 147

41 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 148

42 สรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 149

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

43 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) 154

44 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) 160

45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 237

46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา 238

47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 245

48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 249

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 251

50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 255

51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 257

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย 11

2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ไชยา ภาวะบุตร ประธานประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569 279

3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569 279

4 สัมภาษณ์ ดร.นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 24 เมษายน 2569 280

5 สัมภาษณ์ นายเทพฤทธิ์ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 24 เมษายน 2569 280

6 สัมภาษณ์ นายอนันตเดช งิ้วโสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเซือม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2569 281

7 สัมภาษณ์ นายชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2569 281

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

8 สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ คณิสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหินเหิบหินกอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2569 282
9 สัมภาษณ์ นางสาวบังอร พลศรีดา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2569 282
10 สัมภาษณ์ นางสุทธิวรรณ บัวศรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านน้ำบุ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2569 283
11 สัมภาษณ์ นางอำไพ สมบูรณ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังเวิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2569 283

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญกับคลื่นแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม สภาวการณ์ที่เรียกว่า โลกวูคา (VUCA World) ซึ่งประกอบด้วย ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ได้กลายเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ที่ทุกองค์กรต้องเผชิญและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตอย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ได้เข้ามาทลายรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิตแบบดั้งเดิม ขณะที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังทวีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญ ปรากฏการณ์เหล่านี้ส่งผลให้ภาคส่วนต่าง ๆ ทั่วโลกต้องทบทวนกระบวนทัศน์และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การดำเนินงานครั้งใหญ่ และภาคการศึกษาก็ไม่ใช่ข้อยกเว้น แต่กลับเป็นภาคส่วนที่สำคัญที่สุดในการสร้างรากฐานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับความท้าทายแห่งอนาคต สำหรับประเทศไทยรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีเป้าหมายสำคัญด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 9) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และสร้างคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิตและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 10) นโยบายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักร่วมกันว่า การศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นการท่องจำเนื้อหาและมีครูเป็นศูนย์กลางนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป สถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงผู้ส่งผ่านความรู้ ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถบ่มเพาะผู้เรียน

ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของโลกในยุคดิจิทัลการขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ยืดหยุ่นและเท่าทันสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงต้องปรับบทบาทสู่การมีภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเพื่อเป็นกลไกเชิงรุกในการรับมือกับความท้าทายรอบด้าน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) ถือเป็นแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ที่ตอบโจทย์ความท้าทายดังกล่าว ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวมีรากฐานมาจากแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ ในอุตสาหกรรมพัฒนาซอฟต์แวร์ ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีมย่อยที่มีอำนาจในการตัดสินใจ การปรับปรุงและส่งมอบงานอย่างต่อเนื่องเป็นรอบสั้น ๆ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (วนิดา ศรีวรกุล, 2565, หน้า 45 – 60) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การให้อำนาจแก่ทีมงาน การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างยืดหยุ่นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Hayward, 2018, online) ผู้นำแบบคล่องตัวไม่ใช่ผู้สั่งการ แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวก และผู้สร้างแรงบันดาลใจที่สามารถปลดล็อกศักยภาพของทีมและขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (Appelo, 2011, p. 3) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องตัวสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์และเข้าใจตนเองเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ คือ การกล้าคิด กล้าทำ และริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อยกระดับคุณภาพงาน 3) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนบนพื้นฐานของข้อมูล 4) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว คือการเข้าใจความต้องการและสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายอย่างรวดเร็ว 5) ด้านการจัดการบริบทเชิงบวกคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างเพื่อเอื้อต่อการทำงาน (พิศาล เจนใจ, 2565, หน้า 13 – 14 ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา, 2567, หน้า 119, สมชาย เทพแสง, 2567, หน้า 51)

ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา, 2568, หน้า 52 – 53) ภาวะผู้นำในลักษณะนี้จึงถูกคาดหวังว่าจะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม ทิศทางและการบริหารงานดังกล่าวจะเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น จำเป็นต้องสะท้อนผ่านผลลัพธ์ปลายทาง นั่นคือการยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียน ความเชื่อมโยงระหว่างบริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกสู่การปรับตัวของผู้นำสถานศึกษาและส่งต่อผลลัพธ์ไปยังประสิทธิภาพการทำงานของครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหารสถานศึกษา คือ การสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพเนื่องจากครู คือ บุคลากรด่านหน้าที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และชี้นำจากผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การสอนตามหลักสูตรให้ครบถ้วน แต่ครอบคลุมถึงการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (วิทยา สวนกุหลาบ, 2558, หน้า 12) ในบริบทของวิชาชีพครู ในประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งรวมถึงการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การจัดการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563, หน้า 19 – 20) จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานนี้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และเป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันเมื่อพิจารณาในบริบทของพื้นที่การศึกษา

เมื่อพิจารณาในบริบทของพื้นที่การศึกษาเชิงประจักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นับเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสำคัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่

อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า มีสถานศึกษาในสังกัดถึง 179 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 3 – 5) บริบทของพื้นที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายกลุ่มชาติพันธุ์ และมีโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 98.34 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 3 – 5) ซึ่งอาจนำมาซึ่งความท้าทายในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกัน อย่างไรก็ตาม จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและได้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริมสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 32 – 77) แสดงให้เห็นว่าในระดับนโยบายของเขตพื้นที่ฯ มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการจะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสถานศึกษานั้น ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ ด้วยบริบทความท้าทายของพื้นที่และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนนโยบายด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาทั้งหมด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง และระดับของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่สอดรับกับความท้าทายในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศที่ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาจากหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิจัย ดังนี้ พิศาล เจนใจ (2565, หน้า 13 – 14); อรษา ยิ้มจันทร์ (2566, หน้า 117); ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2567, หน้า 119); ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ (2567, หน้า 181); สมชาย เทพแสง (2567, หน้า 51); ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา (2568, หน้า 52 – 53); ALEX WINNICKER (2021, p. 63); Dennis West (2023, p. 25); Edy Rakhmadi (2025, p. 19) แล้วจึงสังเคราะห์เป็นภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาออกมาได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

1.1.2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

1.1.3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว

1.1.5 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยยึดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 19 – 20) ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,050 คน จากทั้งหมด จำนวน 179 โรงเรียนจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 206 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,844 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จำนวน 324 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จาก 90 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage Random Sampling) โดยใช้ลักษณะการเปิดสอนในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

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 ประถมศึกษา

3.1.2.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

3.2.1.2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

3.2.1.3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

3.2.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.1.5 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

3.2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

3.2.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

3.2.2.2 การจัดการเรียนรู้

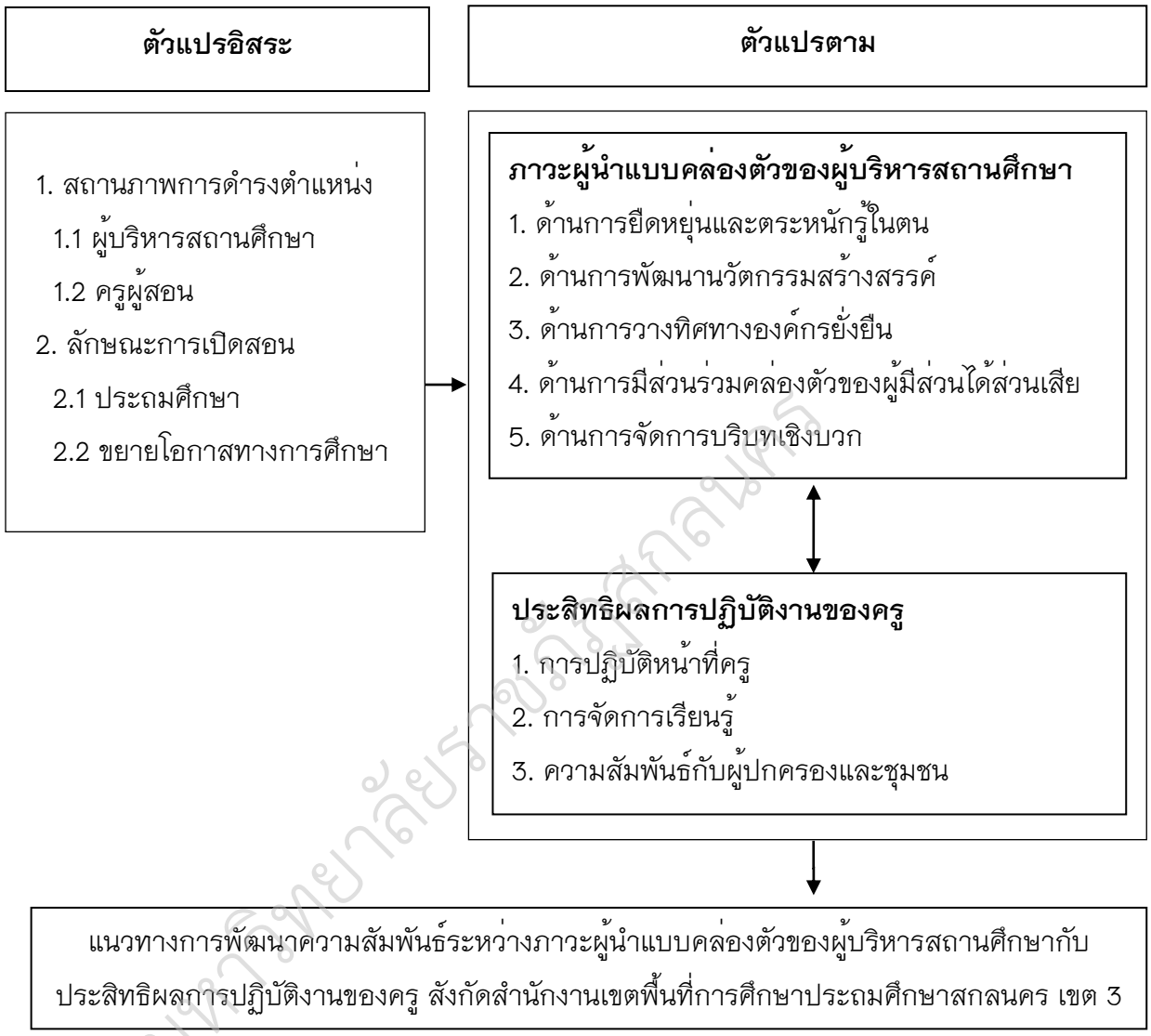
3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน 1) ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ 3) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน 4) ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของพิศาล เจนใจ (2565, หน้า 13 – 14); อรษา ยิ้มจันทร์ (2566, หน้า 117); ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2567, หน้า 119); ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ (2567, หน้า 181); สมชาย เทพแสง (2567, หน้า 51); ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา (2568, หน้า 52 – 53); ALEX WINNICKER (2021, p. 63); Dennis West (2023, p. 25); Edy Rakhmadi (2025, p. 19) ได้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 19 – 20) ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งแสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและศิลปะการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ โดยอาศัยทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อระดมความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจร่วมกันด้วยความเต็มใจ จนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง โดยลดการสั่งการตามลำดับชั้นมาเป็นการเน้นการทำงานร่วมกันและการให้อำนาจตัดสินใจแก่ที่มงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและกระบวนการทำงานที่รวดเร็วแต่มีทิศทางที่ชัดเจน มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบออกเป็น 5 ด้านดังนี้

2.1 ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมในการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองทั้งด้านความคิดและอารมณ์ พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง สามารถคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทันที มีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็น และมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยมาปรับปรุงระบบงานหรือการเรียนการสอน สามารถบริหารจัดการทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อขับเคลื่อน

นวัตกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลอง รวมถึงการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2.3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทของสถานศึกษา มีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส โดยเน้นการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานในรูปแบบทีม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล ผ่านช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจ มีการมอบอำนาจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกันเพื่อพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร

2.5 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์ สถานการณ์ มองเห็นภาพรวมของบริบทและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์องค์รวมที่วัดผลได้ต่อผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวและความเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนและองค์กร

3.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการเรียนรู้

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการและการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการแสวงหาและระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อนำมาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของลิเคอร์ทชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดเป็น 2 กลุ่ม

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568

5. ลักษณะการเปิดสอน หมายถึง ระดับการศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

5.1 เปิดสอนระดับประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 – ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5.2 เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 – ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

6. แนวทางการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันสูง 0.71 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยจะสร้างแบบสัมภาษณ์แล้วนำแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
   1.2 ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.3 แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
   1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
   2.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
   2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
   2.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   4.1 งานวิจัยในประเทศ
   4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตาม โดยการโน้มน้าวในการสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วรวุฒิ ไชยสัตย์ (2566, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ โดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น ด้านการสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติ การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานรวมทั้งเป็นผู้มีอิทธิพลในหน่วยงานที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพจน์ ประไพเพชรและคณะ (2566, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ (capacity or ability to lead) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็น องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

อดุลย์ วรรณะปะกะ (2566, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถของบุคคลในการนำหรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการเป็นสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

ปรียานุช ทับหนองฮี (2566, หน้า15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกยอมรับในองค์กร มีอิทธิพลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจพร้อมให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจ เพื่อจะนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงมีผลต่อบุคลากรในองค์กร

อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ หรือความล้มเหลวซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ควรอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

McFarland (1979, p. 303) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำว่า ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยการหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Schmidt, G. M., & Porteus, E. L. (2000, pp. 1 – 18) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่ลงทุนต่ำ ความสามารถนี้เรียกว่า cost competence ขณะเดียวกัน ผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดอยู่ตลอดเวลา ซึ่งความสามารถในการบริหารจัดการนี้เรียกว่า innovative competence

Bush (2011, p. 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า กระบวนการใช้อิทธิพลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร เพื่อโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม มากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียว

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการแสดงออกทางพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและศิลปะการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับโดยอาศัยทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อระดมความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจร่วมกันด้วยความเต็มใจ จนสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

รัตติยา สวัสดี (2563, online) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การทำงานแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารยุคใหม่ด้วยการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ขององค์กร ในการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ด้วยการปรับกระบวนการให้ทำงานเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, อ้างถึงใน ปดิวรดา เกิดสุข (2565, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา แบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้มีเป้าหมายที่จะดำเนินการตามกระบวนการที่คล่องตัวเพียงเท่านั้น แต่ยังมุ่งผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ

Appelo, J (2011, p. 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นสัญญาณที่สร้างแรงบันดาลใจของกรอบความคิดของผู้นำและบุคลากร สนับสนุนสภาพแวดล้อมที่มีความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ไม่ใช่ผ่านการยึดมั่นอย่างเข้มงวดต่อวิธีการ โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารแบบเปิด และการเสริมสร้างศักยภาพ รูปแบบความเป็นผู้นำของเขาโดดเด่นด้วยความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการส่งมอบคุณค่าและการบรรลุผลลัพธ์ที่มีความหมาย โดยตระหนักถึงกลยุทธ์ระยะยาวผ่านชัยชนะที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

Bligh, Kohles & Yan (2018, pp. 116 – 141) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาว่า โดยเริ่มต้นจากแนวทางความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม และพัฒนาไปสู่รูปแบบความเป็นผู้นำสมัยใหม่และรอบรู้ การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับผู้นำที่มุ่งหวังที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมที่เติบโตบนความยืดหยุ่น นวัตกรรม และความคล่องตัวเชิงกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ในการดำเนินงานของผู้นำภายในองค์กร โดยเปลี่ยนจากรูปแบบการจัดการคำสั่งและการควบคุมแบบดั้งเดิมไปสู่แนวทางที่เสริมศักยภาพ การทำงานร่วมกัน และการปรับตัวที่มากขึ้น เป็นมากกว่าระเบียบวิธีเป็นกรอบความคิดที่เปลี่ยนแปลงได้ซึ่งสนับสนุนความยืดหยุ่น การแก้ปัญหาซ้ำ ๆ การเพิ่มขีดความสามารถของทีมและความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ในการทำให้ลูกค้ามีความสุขผ่านการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

Hayward, S (2018, online) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเป็นรูปแบบของผู้นำที่มีการรวบรวมการผสมผสานระหว่างความเข้าใจที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการปรับตัวในทางปฏิบัติ ใช้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ความเห็นอกเห็นใจ และความสามารถในการปรับตัวขับเคลื่อนทีมไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรไม่ได้เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการทำงานเท่านั้น

Huning, Hurt & Frieder (2020, อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง, 2564, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ความสามารถในการบริหารจัดการแบบองค์รวมที่ก้าวข้ามการสั่งการและควบคุมแบบดั้งเดิม สู่การขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยรักษาสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นและความเด็ดขาด ผู้นำลักษณะนี้จะมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และการสร้างระบบที่พร้อมปรับตัวบนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในทีม เพื่อให้สามารถรับมือและจัดการกับความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายภาวะผู้นำแบบคล่องตัวได้ว่า กระบวนทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงโดยลดการสั่งการตามลำดับชั้น มาเป็นการเน้นการทำงานร่วมกัน และการให้อำนาจตัดสินใจแก่ทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว แต่มีทิศทางที่ชัดเจน มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความแนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวไว้ดังนี้

ปาฑ์ ไกรวิญญ์ (2561, หน้า 19) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า การจัดการแบบภาวะผู้นำแบบคล่องตัว มักถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของทีม ซึ่งคุณสมบัติส่วนบุคคลและสังคมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ถูกกำหนดให้เป็นชุดของกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพในแง่ของการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ เพื่อส่งเสริมวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรโดยจำเป็นต้องมีแรงจูงใจของกลุ่มอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพตามความต้องการ ซึ่งจะเป็นแนวทางและเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในอาชีพการงานซึ่งผู้นำแบบคล่องตัวส่วนใหญ่จะทำงานได้ดีในองค์กรต่าง ๆ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบังคับให้ผู้นำต้องมีทั้งความสามารถและความคล่องตัว

ผู้นำจำเป็นต้องมี ทั้งความชำนาญและความพร้อมในการเปลี่ยนกลวิธีหรือแม้กระทั่งกลยุทธ์เมื่อจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องไม่เพียงแต่สามารถทำได้ แต่ยังต้องคล่องตัวอีกด้วยสำหรับผู้นำที่ต้องการจะมีภาวะผู้นำอย่างคล่องตัวในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนการพัฒนาความคล่องตัวของภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ศิริยุพา รุ่งเริงสุข (2562, online) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานแบบคล่องตัว และมีประสิทธิภาพตามแบบการทำงานแบบคล่องตัวอย่างแท้จริง ผู้นำขององค์กรจะต้องมีคุณสมบัติ และวิธีการบริหารที่สอดคล้องและช่วยสนับสนุนวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบคล่องตัว โดยเปิดใจให้กว้าง มองโลกในด้านดี เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างจริงใจ รู้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบัน มีจิตใจเป็นกลางไม่เอนเอียง เป็นผู้ฟังที่ดีมีความสามารถในการเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (empathy) สูง เอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้ และเข้าใจผู้ร่วมงานทุกคน เป็นผู้ที่มีทักษะในการเจรจาต่อรองและมีความสามารถในการบริหาร ความขัดแย้ง รู้วิธีการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร รับฟังข้อมูลรอบด้าน จากทุกฝ่าย เพื่อประกอบการตัดสินใจ เป็นผู้ที่ทันสมัย ทันข่าว ทันเหตุการณ์ มีความสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามข้อมูลข่าวสาร รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ในการบริหารทีม รู้ว่าเวลาใดควรเร็ว เวลาใดควรช้าและมีทักษะด้านเทคโนโลยี

ปดิวรัดา เกิดสุข สุชาดา นันทะไชย และสุดารัตน์ สารสว่าง (2565, หน้า 51 – 62) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า การปรับตัวเชิงนวัตกรรมและการเปิดรับข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการทำงานของครู ปรากฏการณ์นี้ตอกย้ำว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่บริหารงานด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าการสั่งการแบบดั้งเดิม จะเป็นการปลดล็อกศักยภาพและสร้างความกระตือรือร้นให้แก่บุคลากร ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานและขับเคลื่อนนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและเท่าทันต่อการศึกษายุคใหม่

Joiner andJosephs (2007, p. 34) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่าการกำหนดบริบท รวมถึงการตรวจสอบสภาพแวดล้อม การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การกำหนดขอบเขตของความคิดริเริ่ม และการกำหนดผลลัพธ์

ความต้องการ ซึ่งความคล่องตัวในการกำหนดบริบทขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสามารถ 2 ประการ คือ การตระหนักรู้ในสถานการณ์ และการตระหนักถึงวัตถุประสงค์ การตระหนักรู้ในสถานการณ์ หมายถึง คุณภาพของความสนใจที่ไปยังบริบทที่กว้างขึ้นโดยรอบ ความสามารถนี้ช่วยให้มองเห็นบริบทที่กว้างขึ้น ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการไปตามบริบทต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายยิ่งขึ้น

Angga Prasongko and Tri Adianto (2019, pp. 130 – 131) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำ ที่มีลักษณะรวดเร็ว กล้าเสี่ยง และมีความเป็นผู้นำ ผู้นำที่คล่องตัวจะปรับตัวได้ดีในการจัดการกับทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะมีความสงบ ปรับตัวได้ สร้างสรรค์นวัตกรรม เรียนรู้จากประสบการณ์และให้ข้อแนะนำที่ดี และไม่รีรอที่จะช่วยสร้างคน

Bulent Akkaya, Mirela Panait, Simona Andreea Apostu and Yesim Kaya (2022, p. 3) ได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบคล่องตัว สามารถปรับให้เข้ากับปัญหาหรือโอกาสเฉพาะได้และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะดำเนินการในบริบทของการปรับตัว การเรียนรู้ และการพัฒนา ซึ่งภาวะผู้นำแบบคล่องตัว คือ กลยุทธ์ความเป็นผู้นำที่ปรับให้เข้ากับความสามารถของบุคคลากรและสร้างความสามารถขององค์กรในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการใช้อำนาจส่วนตัว เนื่องจากการทำงานเป็นทีมได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในทางวิทยาศาสตร์และในทางการจัดการ จึงถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิต รวมไปถึงความพึงพอใจและความสำเร็จในอาชีพการงาน ทำให้เป็นสิ่งที่ใช้คาดการณ์ที่สำคัญของผลลัพธ์ในการเลือกประกอบอาชีพ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบคล่องตัว เป็นภาวะผู้นำที่ช่วยส่งเสริมวิธีคิดในการทำงานที่คล่องตัว สร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร ให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารที่ช่วยสนับสนุนวัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานแบบคล่องตัว จะทำให้องค์กรมีการบริหารงานที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น เพื่อพลิกโฉมการบริหารขององค์กร

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

นักการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี กฎเกณฑ์ และองค์ประกอบของความรู้ดังนั้นการที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาจะนำทฤษฎีการบริหารจัดการไปใช้ในการบริหารหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะประสบความสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอดังนี้

พุทธศักดิ์ ตันติสุทธิเวช (2559, หน้า 143) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

1. ไม่เน้นกระบวนการและเอกสาร โดยเน้นที่การพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีที่สุดมากกว่าการยึดติดกับเอกสารต่าง ๆ

2. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากความต้องการมีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การทำงานค่อนข้างมีความยืดหยุ่นตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3. ติดตามงานอยู่เสมอ และมีการส่งมอบงานให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

4. กล้ายอมรับกับความผิดพลาดและแก้ไขไปทีละขั้นตอน

5. เน้นทำงานเป็นทีม คือ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าทำตามกระบวนการให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์ (2562, Online) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า องค์กรที่ปรับตัวล่าช้าและไม่เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นองค์กรที่ล้าหลังและสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน ข้อจำกัดของการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมที่ไม่สามารถตอบโจทย์โลกยุคใหม่ นำไปสู่จุดเปลี่ยนสำคัญในปี พ.ศ. 2544 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในสหรัฐอเมริกานามกลุ่ม “Agile Alliance” ได้ร่วมกันทลายกรอบเดิมและประกาศ “แถลงการณ์การ” พัฒนาซอฟต์แวร์แบบคล่องตัว ปรากฏการณ์นี้ไม่เพียงแต่พลิกโฉมวงการเทคโนโลยีเท่านั้น แต่แก่นแท้ของความยืดหยุ่นและการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ยังได้ก้าวข้ามศาสตร์และถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ซึ่งมีความจำเป็นต่อการบริหาร

จัดการองค์กร รวมถึงสถานศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Joiner & Josephs (2007, pp. 5 – 9) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า เป็นสมรรถนะแม่บทที่จำเป็นที่สุดสำหรับความสำเร็จที่ยั่งยืน ผู้นำที่มีความคล่องตัวสูงจะสามารถคิดและปฏิบัติงานได้เหนือกว่าขีดจำกัดเดิม ๆ สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง ตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดภายใต้ความไม่แน่นอน และนำพาองค์กรฝ่าฟันวิกฤติไปสู่โอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากผู้นำแบบดั้งเดิมที่มักจะล้มเหลวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผันผวน

TNT (2019, pp. 17 – 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า เกิดจากปัญหาที่ว่าในโลกยุคปัจจุบันนี้องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของผู้บริโภคที่แปรผันไปตามกระแสสังคมและแบบส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น ลูกค้าและภาคธุรกิจมีความต้องการผลงานอย่างหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Eilers, Simmert & Peters (2020, pp. 11 – 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า องค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยความรวดเร็วในการทำงานให้เสร็จสิ้นภายในกรอบเวลาที่กำหนด แม้ว่างานนั้นจะไม่ได้สมบูรณ์แบบในครั้งแรกก็ตาม ผู้นำจึงต้องปรับตัวได้เร็วขึ้นภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นที่จะขจัดสิ่งกีดขวางบนถนนสู่ความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้นำจะตรวจสอบกับบุคลากรในทีมเป็นประจำเพื่อชี้แจงและแก้ไขข้อกังวลตั้งแต่เนิ่น ๆ จุดเด่นประการหนึ่งของวิธีแบบคล่องตัว คือ แนวทางการทำงานแบบวนซ้ำ ผู้นำจะสนับสนุนให้สมาชิกในทีมทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ทดสอบแนวคิดใหม่อย่างรวดเร็วและปรับปรุงเมื่อเวลาผ่านไปต้องอาศัยการสนทนาที่โปร่งใสเพื่อรับทราบถึงปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จผู้นำเผชิญกับความท้าทายตรงหน้าในขณะที่เกิดขึ้น ช่วยให้ทีมบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ พิจารณาผู้ผลิตที่ประสบปัญหาการขาดแคลนผู้มีความสามารถผู้นำอาจพบปะกับฝ่ายปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์เพื่อหารือเกี่ยวกับสถานการณ์และรับข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปรับปรุงการสรรหาบุคลากร การรักษาไว้ และการฝึกอบรมทักษะรูปแบบการจัดการที่คล่องตัวสนับสนุนสมาชิกในทีมแต่ละคนเป็นรายบุคคล และยังส่งเสริมการทำงานของทีมที่สูงขึ้นโดยรวม เนื่องจากบุคลากรได้รับพลังจากการสื่อสารแบบเปิดกับผู้นำจึงสามารถเป็นเจ้าของงานและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ทำงานเป็นทีม จึงสามารถปลดปล่อยศักยภาพสูงสุดของบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว

Jahagirdar,G. and Chhabra R. (2023, p. 3) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า ผู้นำมีการทำงานร่วมกันกันเป็นทีมภายในองค์กร เพื่อศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังได้นำเสนอความแตกต่างระหว่างลักษณะการจัดการแบบดั้งเดิมและภาวะผู้นำแบบคล่องตัว

จากความสำคัญภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรยุคใหม่ที่ต้องการความว่องไวให้ความสำคัญกับลูกค้า และมีนวัตกรรม โดยปรับแนวทางปฏิบัติของความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรต่าง ๆ มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจุบันนี้องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีความตื่นตัวเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาจึงมีนักวิชาการและนักวิจัยพยายามศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักวิจัยดังต่อไปนี้

พิศาล เจนใจ สุชาดา นันทะไชย และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2565, หน้า 14) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นาแบบอไจล์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (self – awareness)
2. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม (vision, direction, and core value)
4. กรอบความคิดเติบโต (growth mindset)
5. เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทางานแบบอไจล์ (positive attitudes toward agile)

อรษา ยิ้มจันทร์ (2565, หน้า 117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอะไจล์กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม กิจกรรมประชาธิปไตย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความคิดสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม

4. กรอบความคิดเติบโตเจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอไจล์

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา ทัศพร เกตุถนอม สาริศา เจนเขว้า และคณะ (2567, หน้า 117 – 129) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคล่องตัวด้านบริบท

2. ความคล่องตัวด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ความคล่องตัวด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ความคล่องตัวด้านภาวะผู้นำในตนเอง

ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ สุชาดา นันทะไชย วรรณวิศา และสืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2567, หน้า 179) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง

2. ความคิดสร้างสรรค์

3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม

4. กรอบความคิดเติบโต

สมชาย เทพแสง อัจฉริยา เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ (2567, หน้า 51 – 68) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) รูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัล มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การปรับตัวและยืดหยุ่น

2. การมีวิสัยทัศน์

3. การจัดการการเปลี่ยนแปลง

4. ความเห็นอกเห็นใจ

5. การสร้างบรรยากาศเชิงบวก

6. การสื่อสารอย่างที่มีประสิทธิภาพ

7. การมีความอยากรู้อยากเห็น

ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา สุธาสินี แสงมุกดา (2568, หน้า 54) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำอาไจย์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคล่องแคล่วในด้านบริบท
2. ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง

Dennis West (2023, pp. 7 – 33) ได้ศึกษาการพัฒนาอย่างยั่งยืนแบบ Agile จากคู่มือเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลกระทบขององค์กรและปัจจัยการประเมินมูลค่าผ่านโมเดล Agile มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. Sprint Model – กระบวนการจัดการงานแบบ Agile ที่เน้นการทำงานเป็นทีมการเรียนรู้ระหว่างทาง และ feedback loops
2. Agile Indicator Board – เครื่องมือเชิงโครงสร้างที่ใช้ Themes, Epics, User Stories, และ Indicators เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและปัจจัยคุณค่า
3. Logic Models และ Transition Pathways – แบบจำลองที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์และวางแผนสู่เป้าหมายด้านความยั่งยืน
4. User Profiles และ Decision Journeys – กำหนดผู้ใช้ข้อมูลที่ต้องการและเส้นทางการตัดสินใจ โดยเน้น relevance, presentation, usability
5. Key Learnings – การปรับตัวต่อความไม่แน่นอน การทำงานแบบ self – organization, การเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างความโปร่งใส

Edy Rakhmadi, Arin Ika Puspitaningsih, Rody Putra Sartika (2025, p. 19) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำแบบคล่องตัวการทำให้โรงเรียนปรับตัวได้มากขึ้นและตอบสนองมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. นวัตกรรมทางหลักสูตรและการเรียนรู้

Gökçe Özdemir (2025, p. 177) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ (หรือแบบคล่องตัว) ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะในการบริหารจัดการ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เน้นความยืดหยุ่น การปรับตัว

2. การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม

3. การนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้บูรณาการเทคโนโลยี

4. การมีภาวะผู้นำแบบเปิดกว้าง การพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหาร และการสนับสนุนนโยบาย

5. คุณภาพการจัดการที่ดีขึ้น และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

Alex Winnicker (2021, p. 177) ได้ศึกษา Agile Leadership ซึ่งเน้นเรื่องความคล่องตัว (Agility) ในการเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จท่ามกลางความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความกำกวมของสภาพแวดล้อมธุรกิจ มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความคล่องตัว

2. การตัดสินใจร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัย / องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบคล่องตัว	พิศาล เจนใจและคณะ (2565)	อรษา ยี่มจันทร์ (2565)	ชัชวัฒน์ รัตนพิทักษ์และคณะ (2567)	ฐิติภารย์ ฤทธิ์ยมนุชัยและคณะ (2567)	สมชาย เทพแสงและคณะ (2567)	ธนิษฐ์นันท์ ศรีภูมมา และคณะ (2568)	Gökçe Özdemir (2023)	(Dennis West (2023)	ALEX WINNICKER (2021)	(Edy Rakhmadi และคณะ (2025)	ความถี่	ร้อยละ
1. การตระหนักรู้ในตนเอง / การปรับตัวและยืดหยุ่น / ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	82
2. ความคิดสร้างสรรค์ / การนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้บูรณาการเทคโนโลยี / นวัตกรรมทางหลักสูตรและการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	7	64
3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม/วางแผนสู่เป้าหมายยั่งยืน	✓	✓		✓	✓			✓			5	45
4. กรอบความคิดเติบโต	✓	✓		✓							3	27
5. เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิด การทำงานแบบอไจล์	✓			✓							2	18

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 ต่อ

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว	พิศาล เจนใจและคณะ (2565)	ศรยา ยิ้มจันทร์ (2565)	ชุติวัฒ รัตนทิพกุลธาดาและคณะ (2567)	ฐิติภารย์ ฤทธิ์ชัยนุ่มนนท์และคณะ (2567)	สมชาย เทพแสงและคณะ (2567)	ธนิษฐ์นันท์ ศรีภูมมา และคณะ (2568)	Gökçe Özdemir (2023)	(Dennis West (2023)	ALEX WINNICKER (2021)	(Edy Rakhmadi และคณะ (2025)	ความถี่	รวมคะแนน
6. การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม							✓	✓			3	27
7. ภาวะผู้นำแบบเปิดกว้าง							✓	✓			3	27
8. ความคล่องตัวด้านบริบท / การสร้างบรรยากาศเชิงบวก / คุณภาพการจัดการที่ดีขึ้น			✓		✓	✓	✓				4	36
9. ความคล่องตัวด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			✓		✓	✓		✓		✓	5	45
10. การจัดการการเปลี่ยนแปลง / การตัดสินใจร่วมกัน					✓				✓		2	18
11. ความเห็นอกเห็นใจ					✓						1	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 ต่อ

นักวิชาการและนักวิจัย องค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว	พิศาล เจนใจและคณะ (2565)	ศรยา ยี่มจุ้นทร์ (2565)	ชุติวัฒ รัตนพิทักษ์ชาติและคณะ (2567)	ฐิติกาญจน์ ฤทธิ์ชัยนุชุ้มและคณะ (2567)	สมชาย เทพแสงและคณะ (2567)	ธนิษฐ์นันท์ ศรีภูมมา และคณะ (2568)	Gökçe Özdemir (2023)	(Dennis West(2023)	ALEX WINNICKER (2021)	(Edy Rakhmadi และคณะ (2025)	ความถี่	ร้อยละ
12. การสื่อสารอย่างที่มีประสิทธิภาพ					✓						1	9
13. การมีความอยากรู้อยากเห็น					✓						1	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป (ร้อยละ 36 ขึ้นไป) ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน มีความเกี่ยวข้องกัน สัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกัน และได้กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
1. การตระหนักรู้ในตนเอง / การปรับตัวและยืดหยุ่น / ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง	การยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	9	82
2. ความคิดสร้างสรรค์ / การนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้บูรณาการเทคโนโลยี / นวัตกรรมทางหลักสูตรและการเรียนรู้	การพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	7	64
3. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม / วางแผนสู่เป้าหมายยั่งยืน	การวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	5	45
4. ความคล่องตัวด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5	45
5. ความคล่องตัวด้านบริบท / การสร้างบรรยากาศเชิงบวก / คุณภาพการจัดการที่ดีขึ้น	การจัดการบริบทเชิงบวก	4	36

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน 2) ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ 3) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน 4) ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ดังนี้

1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

1.1 ความหมายด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิตติยาภรณ์ เติมกระโทก (2564, หน้า 1 – 2) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น ผ่านการลดทอนขั้นตอนการทำงานและภาระงานด้านเอกสารที่ไม่จำเป็นลง ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดาและคณะ (2567, หน้า 119) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสามารถในการตระหนักรู้และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยการตรวจสอบสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างต่อเนื่องและรู้เท่าทัน วิเคราะห์ และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่จะเกิดขึ้น ตัดสินใจริเริ่มทำสิ่งใหม่ หรือกิจกรรมใหม่ตามสถานการณ์และวางขอบข่ายงานหรือกิจกรรมใหม่โดยระบุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

ศิรินทรา สระบัวบาล (2566, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสามารถของผู้อำนวยการโรงเรียนในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างคล่องแคล่ว มีทักษะในการสังเกตและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น รวมถึงการมีความสามารถในการตัดสินใจในการกำหนดขอบเขตในการทำงาน และการระบุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อย่างฉับไวทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายอย่างชัดเจน

Attar และ Abdul – Kareem (2022, pp. 2 – 3) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า คือ ความสามารถของผู้นำในการนำทางองค์กรผ่านสภาพแวดล้อมที่ผันผวนและไม่แน่นอน โดยอาศัยการตระหนักรู้ในตนเองเพื่อประเมินขีดความสามารถและข้อจำกัดของตนและทีมงาน รวมไปถึงความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นการลดกระบวนการที่ซับซ้อนเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Gull และคณะ (2022, pp. 345 – 346) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสถานการณ์รอบตัวที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างฉับไว (Sensing) และใช้ข้อมูลนั้นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavioral flexibility) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำที่มีคุณสมบัตินี้จะสามารถตัดขั้นตอนการทำงานแบบดั้งเดิมที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ทีมงานสามารถมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหลักและสร้างผลลัพธ์ได้ทันต่อเวลา

Hock – Eam และคณะ (2023, p. 58) ได้ให้ความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ว่า เป็นสมรรถนะของผู้นำในการตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร และมีความคล่องตัวในการตอบสนองโดยไม่ยึดติดกับแผนงานเดิมที่ตายตัว แต่เน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ท่ามกลางความไม่แน่นอนจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวอย่างคล่องแคล่วต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยการตระหนักรู้ถึงบทบาท หน้าที่ และสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างต่อเนื่อง สามารถประเมิน วิเคราะห์ และคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนกำหนดขอบเขต เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทและความจำเป็นขององค์กร ทั้งยังช่วยลดขั้นตอนหรือภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลลัพธ์ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.2 ความสำคัญด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิรินทรา สระบัวบาล (2566, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า การปฏิบัติตนในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในแบบที่ตนเองพึงพอใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม มั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นแล้วสะท้อน ความคิดเห็นเหล่านั้นอย่างเป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษารู้ถึงแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดาและคณะ (2566, หน้า 119 – 120) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสามารถในการตระหนักรู้และการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในแบบที่ต้องการโดยมีการวางเป้าหมายการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำที่พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับการปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ ไตร่ตรองและนำประสบการณ์เรียนรู้ที่ได้รับสู่การพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำตามเป้าหมาย

อภิวัฒน์ มรรคผล อุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 74) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า การกำหนดรูปแบบหรือประเภทของผู้นำที่ต้องการจะเป็นอย่างคล่องตัว ใช้ความคิดริเริ่มในชีวิตประจำวันเพื่อการทดลองไปสู่เป้าหมาย

Aldhaen (2022, pp. 6 – 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสำคัญของการยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นปัจจัยวิกฤต (Critical Factor) ในการรับมือกับสภาวะวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด ความยืดหยุ่นช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานและวิธีการสอนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กรและการรักษาคุณภาพการศึกษาท่ามกลางความผันผวน ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดชะงัก

Kusumawardani และ Wibowo (2023, pp. 229 – 230) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสำคัญของการตระหนักรู้และภาวะผู้นำแบบคล่องตัวว่า มีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในสถานศึกษาการที่ผู้นำตระหนักรู้ในจุดแข็งและข้อจำกัดของตน (Self – awareness) จะช่วยให้เกิดการเปิดใจรับฟังและกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการกระตุ้นให้ครู

และบุคลากรกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ ความยืดหยุ่นและตระหนักรู้นี้จึงเป็นกลไกหลักที่ขับเคลื่อนโรงเรียนให้ก้าวทันต่อยุคแห่งการหยุดชะงัก (Disruption Era) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

Ozgenel (2021, pp. 178 – 179) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตน (ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความฉลาดทางอารมณ์) ว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหารที่ตระหนักรู้ในอารมณ์และพฤติกรรมของตนจะสามารถยืดหยุ่นในการบริหารจัดการความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศทางบวกในโรงเรียนได้ ซึ่งสิ่งนี้มีความสำคัญมากในการลดความเครียดของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนของครูในระยะยาว

จากความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสำคัญการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ทั้งด้านอารมณ์ ความคิด จุดแข็ง และข้อจำกัด ตลอดจนการมีความมั่นใจในบทบาทผู้นำของตนเอง โดยผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ใช้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้จากประสบการณ์ และปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างคล่องตัว นอกจากนี้ ยังต้องสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และเลือกรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสังคมได้อย่างยั่งยืน

1.3 แนวคิดด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนไว้หลายท่าน ดังนี้

พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่าความสามารถของผู้นำในการลดบทบาทการควบคุมและหันมากระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่ทีมงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อยกระดับศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ชัชชญา พีระธรณิศร์ (2568, หน้า 2024) ได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นต้องเป็นการเรียนรู้แบบนำ

ตนเอง เพราะการกำหนดเป้าหมายและวิธีการด้วยตัวเองจำเป็นต้องวิเคราะห์และพิจารณาตัวเองว่ามีเป้าหมายในการบริหารเพื่ออะไรมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด สำหรับการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้สิ่งใหม่

พัชรธารา สุขศิลป์วิทยา สุมิตร สุวรรณ และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2568, หน้า 118) ได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า ความสามารถในการเปิดรับมุมมองใหม่ด้วยทัศนคติเชิงบวก และการยอมรับความหลากหลายทางความคิดผ่านการรับฟังอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการมีวุฒิภาวะในการรักษาความเป็นกลางอย่างไม่เอนเอียง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Neck, Manz และ Houghton (2023, pp. 5 – 6) ได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อตนเองเพื่อสร้างทิศทางและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้เน้นการที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการสังเกตพฤติกรรมตนเอง (Self – observation) เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและพฤติกรรมที่ไม่เกิดประสิทธิผล และนำข้อมูลนั้นมาตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ก่อนที่จะไปนำผู้อื่นได้สำเร็จ

Cruickshank (2022, pp. 55 – 56) ได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่า เป็นแนวคิดที่เน้นความยืดหยุ่นทางความคิด ผู้นำต้องมีความสามารถในการขึ้นไปบนระเบียง ซึ่งหมายถึง การถอยออกมามองภาพรวมเพื่อแยกแยะระหว่างงานเทคนิคที่มีคำตอบตายตัว กับ งานที่ต้องปรับตัวที่ต้องใช้วิธีคิดใหม่ แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการเปิดใจรับฟังมุมมองที่หลากหลายและการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อรับมือกับความท้าทาย

Netolicky (2021, pp. 12 – 13) ได้กล่าวถึง แนวคิดการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนว่าผู้นำสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องมีแนวคิดเรื่องการตระหนักรู้ในกระบวนการคิดของตนเอง รู้เท่าทันอคติ และมีความยืดหยุ่นที่จะละทิ้งความรู้เดิมเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ตามบริบทที่เปลี่ยนไป แนวคิดนี้มองว่าความยืดหยุ่นไม่ใช่แค่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอก แต่เริ่มจากการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน เป็นความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้นำในการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกลาง ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมพร้อมทั้งมีความ

รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเองและผู้อื่น โดยการพัฒนาศักยภาพให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้จักประเมินตนเอง การวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้และพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีทัศนคติเชิงบวก และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่อย่างสร้างสรรค์

1.4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน จากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
การมีความสามารถในการปรับตัวอย่างคล่องแคล่วต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยการตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ และสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างต่อเนื่อง สามารถประเมินวิเคราะห์ และคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้องตลอดจนกำหนดขอบเขตเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทและ	ความสามารถในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ทั้งด้านอารมณ์ ความคิด จุดแข็งและข้อจำกัด ตลอดจนการมีความมั่นใจในบทบาทผู้นำของตนเอง โดยผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ใช้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้จากประสบการณ์และปรับตัวให้ทันต่อความ	ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้นำในการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกลาง ปรับตัวต่อสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเองและผู้อื่น โดยการพัฒนาศักยภาพให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การรู้จักประเมินตนเอง การวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็งและ

ตาราง 3 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
ความจำเป็นขององค์กร ทั้งยังช่วยลดขั้นตอนหรือ ภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ ผลลัพธ์ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและ ตอบสนองต่อเป้าหมาย ขององค์กรได้ อย่างเหมาะสม	เปลี่ยนแปลงอย่างคล่องตัว นอกจากนี้ ยังต้องสามารถ กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนา และเลือก รูปแบบการเป็นผู้นำที่ เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ต่อความต้องการขององค์กร และสังคมได้อย่างยั่งยืน	จุดที่ควรพัฒนา รวมทั้ง การกำหนดเป้าหมายในการ เรียนรู้และพัฒนาตน อย่างต่อเนื่อง เปิดรับความ คิดเห็นที่แตกต่าง มีทัศนคติ เชิงบวก และพร้อมเรียนรู้ ตลอดชีวิตเพื่อนำไปสู่ การบริหารจัดการที่มี คุณภาพและตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม ยุคใหม่อย่างสร้างสรรค์

จากตารางความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน สรุปได้ว่า การที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมในการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองทั้งด้านความคิดและอารมณ์ พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง สามารถคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทันที มีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็น และมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	การที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมในการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองทั้งด้านความคิดและอารมณ์ พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง สามารถคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทันที มีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็นและมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ เพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1. ผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์และศักยภาพของตนเอง 2. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง 3. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบท 4. ผู้บริหารมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และสามารถวิเคราะห์เพื่อตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็น 5. ผู้บริหารมีความมั่นใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง

2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

2.1 ความหมายด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

วานิช บรรลือ (2565, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และจินตนาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิมให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยไม่ได้หยุดอยู่แค่ความคิด แต่ต้องมีการลงมือทำให้เกิดเป็นรูปธรรม เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างตรงจุด

ณัฐริณี นิลกรณ์ (2566, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์เข้ากับการลงมือปฏิบัติ เพื่อแปรเปลี่ยนแนวคิดเชิงนามธรรมให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ที่มีคุณค่า ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความกล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา ทัศพร เกตุถนอม และสาริศา เจนเขว้า (2567, หน้า 125) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่าความสามารถในการประยุกต์ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว อันเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hamel และPrahalad (1994, p. 130) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า กระบวนการที่องค์กรแห่งนวัตกรรมให้ความสำคัญกับการบ่มเพาะและยกระดับสมรรถนะหลักของตนเอง เพื่อใช้เป็นฐานรากในการต่อยอดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ซึ่งการดำเนินงานนี้จำเป็นต้องขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์และการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว เพื่อเป้าหมายในการสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในอนาคต

Lee และ Kim (2022, p. 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการแปรเปลี่ยนศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนตั้งแต่การระบุปัญหา การสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ การพัฒนาต้นแบบ ไปจนถึงการนำไปปฏิบัติจริง โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

Gökçe Özdemir (2023 p. 117) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นกลไกการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเปิดกว้างต่อนวัตกรรมและความคล่องตัวในการปรับตัว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเกื้อกูลกัน เพื่อสร้างความพร้อมในการรับมือกับความผันผวนของสภาพแวดล้อม และนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานที่สะท้อนความสามารถของบุคคลในการคิดริเริ่ม พัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์กระบวนการหรือรูปแบบการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 ความสำคัญด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2565, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดความกล้าในการคิดริเริ่ม ท้าทายกรอบเดิม ตลอดจนวางแผนและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือมีความเสี่ยง เพื่อมุ่งคิดค้นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีความสำคัญในการเป็นกลไกสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความอยากรู้อยากเห็นและพร้อมเปิดรับ ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

นวพร ประสมทอง (2567, หน้า 2568) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเท่าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมนี้ จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะอันหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2565, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตลอดจนผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนำไปสู่การยกระดับนวัตกรรมสร้างสรรค์ในองค์กรอย่างแท้จริง

Balyer และ Özcan (2022, pp. 145 – 146) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนานวัตกรรมช่วยให้องค์กร

ไม่หยุดนิ่ง และสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในโรงเรียนด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียนในระยะยาว

Wang และ Ho (2023, p. 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะเครื่องมือทางกลยุทธ์ ที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสร้างสรรค์ในองค์กรจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกรงกลัวต่อความล้มเหลว ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน

Al – Mobaideen (2023, p. 28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า ความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์อยู่ที่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์มาผสมผสานกันเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

จากความสำคัญการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความจำเป็นในการมีทัศนคติแบบกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้าตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การและการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครูและเพื่อนร่วมงานให้ร่วมทดลองสิ่งใหม่ด้วยความอยากรู้อยากเห็นทางวิชาการ นอกจากนี้ การจัดทีมงานที่มีความหลากหลายด้านทักษะและสมรรถนะยังเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนางานบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน ซึ่งล้วนส่งผลให้สถานศึกษามีความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมชาย เทพแสง และคณะ (2567, หน้า 59) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ว่าปัจจัยที่มีความโดดเด่นและสำคัญที่สุด

คือ บทบาทของผู้นำในการปรับเปลี่ยนและยกระดับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการวางรากฐานวัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม

ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา สุธาสินี แสงมุกดา (2568, หน้า 61) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความตระหนักรู้ในการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ควบคู่ไปกับการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ

ศิรินทรา สระบัวบาล (2568, หน้า 8) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การรู้เท่าทันสถานการณ์ ตลอดจนมีความกล้าและเชิงรุกในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังรวมถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การรับฟังข้อเสนอแนะอย่างมีวิจารณญาณ และการนำสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของตนเอง

Beghetto (2021, p. 27) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ว่านวัตกรรมจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากความไม่แน่นอน แนวคิดหลักคือ ผู้บริหารและนักการศึกษาต้องกล้าที่จะสละวิธีการแบบเดิมที่ปลอดภัย เพื่อทดลองวิธีการใหม่ที่มีโอกาสล้มเหลวแต่คุ้มค่าที่จะเสี่ยง เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม โดยมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนานวัตกรรม

Reiter – Palmon และ Kaufman (2021, p. 11) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า การแปรเปลี่ยนความคิดสู่การปฏิบัติ โดยระบุว่าแนวคิดหลักของการพัฒนานวัตกรรมไม่ใช่แค่การระดมสมองเพื่อให้ได้ไอเดียแปลกใหม่เท่านั้น แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่กระบวนการคัดกรอง ประเมิน และผลักดันไอเดียเหล่านั้นให้เกิดขึ้นจริงซึ่งต้องอาศัยทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

Henriksen และคณะ (2022, p. 45) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ว่า ความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์ โดยมองว่าการพัฒนานวัตกรรมเริ่มต้นจากทัศนคติ ที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นได้ แนวคิดนี้เน้นการใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ ที่เริ่มต้นจากการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง และทดลองสร้างต้นแบบซ้ำ ๆ จนกว่าจะได้นวัตกรรมที่ตอบโจทย์ผู้ใช้อย่างแท้จริง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ เชื่อมโยงและตัดสินใจเพื่อพัฒนางานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารต้องกล้าคิด กล้าเผชิญปัญหา แสวงหาวิธีปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นที่มีคุณค่าและนำข้อมูลมาประกอบการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์

2.4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ความหมาย ความสำคัญและแนวคิดด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
พฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานที่สะท้อนความสามารถของบุคคลในการคิดริเริ่ม พัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์กระบวนการหรือรูปแบบการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพงานและบรรลุเป้าหมาย	ความจำเป็นในการมีทัศนคติแบบกล้าคิดกล้าทดลอง และกล้าตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องสามารถคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การและการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีความสามารถในการจูงใจครูและเพื่อนร่วมงานให้ร่วมทดลองสิ่งใหม่ด้วยความ	มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ เชื่อมโยง และตัดสินใจเพื่อพัฒนางานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารต้องกล้าคิด กล้าเผชิญปัญหา แสวงหาวิธีปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 5 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
	อยากรู้อยากเห็นทางวิชาการนอกจากนี้การจัดทีมงานที่มีความหลากหลายด้านทักษะและสมรรถนะยังเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนางานบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างยั่งยืนซึ่งล้วนส่งผลให้สถานศึกษามีความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นที่มีคุณค่าและนำข้อมูลมาประกอบการพัฒนานวัตกรรมอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์

จากตารางความหมาย ความสำคัญและแนวคิดด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยมาปรับปรุงระบบงานหรือการเรียนการสอน สามารถบริหารจัดการทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รวมถึงการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ตาราง 6 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้**
ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยมาปรับปรุงระบบงานหรือการเรียนการสอน สามารถบริหารจัดการทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลอง รวมถึงการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	1. ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัย 3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยดึงศักยภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีความหลากหลาย 4. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

2.5.1 ความหมายด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนไว้หลายท่าน ดังนี้

ปดิวัรดา เกิดสุข และคณะ (2563, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า การมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มองทุกส่วนอย่างบูรณาการไม่แยกส่วน และสามารถจัดองค์ประกอบทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบที่ครบวงจร เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหาร

ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ และคณะ (2567, หน้า 187) ได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า การสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทางกระจายอำนาจให้บุคลากร สนับสนุนทีมโดยการช่วยขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผู้ที่อยู่หน้างานที่เข้าใจปัญหาเป็นผู้หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นด้วยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน และเปิดกว้างรับข้อมูลทุกด้าน

สุกัญญา อดิษะ (2567, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า ทิศทางสำหรับองค์กรและจัดบุคลากรและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นที่การขจัดอุปสรรค และเพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมในการจัดระเบียบตนเองและรับผิดชอบต่องาน มีความโปร่งใสในการสื่อสารและสนับสนุนการไหลของข้อมูลอย่างอิสระเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว มองเห็นวิสัยทัศน์ภาพรวม เพิ่มศักยภาพให้ผู้คนบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

Lynch (2021, p. 18) ได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่าการวางทิศทางขององค์กรในยุคใหม่ไม่ใช่เพียงการกำหนดเป้าหมายกำไรระยะสั้น แต่คือการกำหนด “จุดมุ่งหมาย (Purpose)” ที่ชัดเจน โดยผู้นำต้องมองภาพรวมขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Holistic View) เชื่อมโยงทรัพยากรภายในกับสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อสร้างความยั่งยืนที่สมดุลระหว่างผลประกอบการและความรับผิดชอบต่อสังคม

Rigby, Elk, & Berez (2020, p. 45) ได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า ในการสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและคล่องตัว หน้าที่ของผู้นำในการวางทิศทางคือการกำหนด “วิสัยทัศน์และลำดับความสำคัญ (Vision and Priorities)” ให้ชัดเจน แต่ต้องกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เรื่องทำงาน (The How) ไปสู่ทีมงาน

ผู้นำต้องเปลี่ยนบทบาทจากการสั่งการมาเป็นการ “ขจัดอุปสรรค (Removing impediments)” ที่ขัดขวางการทำงานของทีม เพื่อให้ทีมสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและปรับตัวได้ทันที

Suriyankietkaew & Nimsai (2023, p. 5) ได้ให้ความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า การวางทิศทาง สู่ความยั่งยืนว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ระยะยาว (Long – term vision) ที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ (Adaptability) ผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างรับฟังข้อมูลรอบด้าน และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมรับมือกับวิกฤตและการเปลี่ยนแปลง เพื่อรักษาความอยู่รอดและความเติบโตขององค์กรในระยะยาว

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้นำที่สะท้อนถึงความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรอย่างบูรณาการ วางทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนไว้หลายท่าน ดังนี้

วนิตตา ธนะภูมิชัย (2564, หน้า 15 – 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า ในสภาวการณ์โลกยุคปัจจุบันที่มีความผันผวนและซับซ้อน (VUCA World) การวางทิศทางองค์กรให้ยั่งยืนไม่ได้เกิดจากการสั่งการตามลำดับชั้นแบบเดิม แต่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัว (Agility) สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันต่อสถานการณ์ และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ณัฏฐณิชย์ ศรีมาเสริม และญาดา เอื้อสมิทร (2565, หน้า 193 – 214) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า การทำงานต้องอยู่บนข้อเท็จจริงของเหตุและผลนำไปสู่การพัฒนากรอบงาน รูปแบบ กระบวนการทำงานที่เป็นระบบ โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน

สุกัญญา อดิษะ (2567,หน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงถึงที่มีความคล่องตัวในการสร้างทิศทาง

สำหรับองค์กรและจัดบุคลากรและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งเน้นที่การขจัดอุปสรรค และเพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมในการจัดระเบียบตนเองและรับผิดชอบต่องาน มีความโปร่งใส ในการสื่อสารและสนับสนุนการไหลของข้อมูลอย่างอิสระเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มองเห็นวิสัยทัศน์ภาพรวม เพิ่มศักยภาพให้ผู้คนบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

Rigby, Elk, & Berez (2020, p. 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า ผู้นำต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้วางวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Clear Vision) และจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยปล่อยให้ “วิธีการ” เป็นหน้าที่ของทีมในการจัดการตนเอง สิ่งสำคัญคือผู้นำต้องทำหน้าที่ขจัดอุปสรรคที่ขวางกั้นความสำเร็จ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

Lynch (2021, pp. 12 – 14) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Purpose) ที่มองการณ์ไกลกว่าแค่ผลกำไรระยะสั้น ผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) และเชื่อมโยงทรัพยากรภายในให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนในระยะยาว

Suriyankietkaew & Nimsai (2023, p. 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนว่า หัวใจสำคัญอยู่ที่การกำหนดทิศทางที่ยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับวิกฤต ผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและการกระจายอำนาจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร การวางทิศทางที่ถูกต้องต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ในทุกสถานการณ์

จากความสำคัญการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางสถานศึกษาไปสู่ความยั่งยืนนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีกระบวนการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ตลอดจนสามารถบริหารทรัพยากรและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดรับกับเป้าหมายได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่โปร่งใส เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

4. แนวคิดด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงแนวคิดการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญลักษณ์ มณีโชติและคณะ (2567, หน้า Online) ได้เสนอแนวคิดการวางทิศทางองค์กรที่ยั่งยืนว่าการรับมือกับความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงและนำองค์กรสู่ความยั่งยืนการปรับตัวให้มีความคล่องแคล่วและมีความรวดเร็วขึ้น องค์กรมีความเข้าใจกับเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น และสามารถตอบสนองเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถสร้างความสมดุลระหว่างความเสถียรและไม่หยุดนิ่งในเวลาเดียวกันได้ ซึ่งจะสามารถปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างท้าทายและโอกาสใหม่

ณัฐฐินันท์ โยมงาม และอุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 375) ได้เสนอแนวคิดการวางทิศทางองค์กรที่ยั่งยืนว่า การบริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สร้างค่านิยมกับคณะครูในการปฏิบัติงานร่วมกันสร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา มีกิจกรรมสร้างความตระหนักให้กับครูให้มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

วีรพงษ์ สำมาและ วัลลภา อารีรัตน์ (2568, หน้า 196) ได้เสนอแนวคิดการวางทิศทางองค์กรที่ยั่งยืนว่า การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและส่งเสริม การปรับตัวและการเติบโต อีกทั้งบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในทีมไม่ชัดเจน

Rigby, Elk, & Berez (2020, p. 14) ได้เสนอแนวคิดการวางทิศทางองค์กรที่ยั่งยืนว่า องค์กรต้องปรับตัวเป็น “Agile Enterprise” ซึ่งหมายถึง การสร้างสมดุลระหว่างความเสถียร เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความคล่องตัว เพื่อการสร้างนวัตกรรม ผู้นำต้องวางทิศทางที่ชัดเจนแต่ยืดหยุ่น เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสในการเติบโต

Lynch (2021, p. 18) ได้เสนอแนวคิดการวางทิศทางองค์กรที่ยั่งยืนว่าหัวใจสำคัญคือการกำหนด “จุดมุ่งหมาย” ที่ชัดเจนที่ทุกคนในองค์กรยึดถือร่วมกันการวางทิศทางที่ยั่งยืนต้องเกิดจากการสร้างวัฒนธรรมที่บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะช่วยผูกใจคนในองค์กรให้มุ่งมั่นพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายระยะยาวร่วมกัน

Akkaya et al. (2022, p. 3) ได้เสนอแนวคิดการวางทิศทางองค์กรที่ยั่งยืนว่า ผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง (Openness) และเน้นการทำงานเป็นทีม (Collaboration) โดยลดบทบาทการสั่งการลง แต่เพิ่มการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การวางทิศทางเช่นนี้จะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นสูง (Resilience) และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ท้าทายได้อย่างมั่นคง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางสถานศึกษาให้ยั่งยืนให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคล่องตัวของผู้นำทางการศึกษาและองค์กรในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเป็นเข็มทิศนำทาง ควบคู่ไปกับการหล่อหลอมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการรับฟังความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับขีดความสามารถของสถานศึกษาให้ยืนหยัดและพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทที่มีความท้าทายสูง

5. สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน จากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 7 ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้นำที่สะท้อนถึงความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรอย่างบูรณาการ วางทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การกำหนดทิศทางสถานศึกษาไปสู่ความยั่งยืนนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีกระบวนการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ตลอดจนสามารถบริหารทรัพยากรและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดรับกับเป้าหมายได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่โปร่งใส เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้อย่างยั่งยืน	การกำหนดทิศทางสถานศึกษาให้ยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคล่องตัวของผู้นำทางการศึกษาและองค์กรในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายและค่านิยมองค์กรเป็นเข็มทิศนำทาง ควบคู่ไปกับการหล่อหลอมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบร่วมกันอีกทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการรับฟังความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับขีดความสามารถของสถานศึกษาให้ยืนหยัดและพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทที่มีความท้าทายสูง

จากตารางความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน หมายถึง การปฏิบัติของผู้นำใน การกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทของสถานศึกษามีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส โดยเน้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจและปฏิบัติงานในรูปแบบทีมเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและ
ความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตาราง 8 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	การปฏิบัติของผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทของสถานศึกษามีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส โดยเน้นการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานในรูปแบบทีมเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและการพัฒนาที่ยั่งยืน	1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา 5. ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 ความหมายด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้หลายท่าน ดังนี้

อภิวัฒน์ มรรคผล อุไร สุทธิแย้ม (2563, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้และเข้าใจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็วและแม่นยำ รวมถึงการระบุว่าใครควรมีความเข้าใจในเรื่องใดอย่างชัดเจน การประเมินความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับแนวทางการสื่อสารหรือการดำเนินงานเพื่อเพิ่มความสอดคล้องดังกล่าว การคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาและสร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และการติดตามผลเพื่อปรับปรุงการตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในองค์กร

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดาและคณะ (2566, หน้า 119) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าความสามารถในการเข้าใจความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและใช้รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพประสานความร่วมมือได้อย่างเหมาะสมโดยการค้นพบว่าผู้ใดคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในบริบทสถานการณ์นั้น ทำความเข้าใจมุมมองและวัตถุประสงค์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเมิน ความสอดคล้องของความต้องการระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและของทีมบริหารเพื่อหาแนวทางในการประสานความต้องการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ศิรินทรา สระบัวบาล (2566, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อใจ ความรับผิดชอบ การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาการประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับวัตถุประสงค์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าใจและรู้ถึงขีดความสามารถของคนและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจ สำหรับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องมีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการเชื่อมโยง การจัดวางการมีส่วนร่วมและวิธีการใช้อำนาจเมื่อมุมมองของผู้นำขัดกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

Project Management Institute (2021, pp. 31 – 33) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า เป็นกระบวนการที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการระบุ เข้าใจ และวิเคราะห์อิทธิพลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกและความพึงพอใจสูงสุด

Kerzner (2022, p. 385) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า การดึงให้พวกเขามีบทบาทเชิงรุก ตลอดวงจรการทำงานผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดการความคาดหวังและสร้างช่องทางให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลป้อนกลับ อย่างรวดเร็ว เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์และความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

Wysocki (2022, pp. 288 – 289) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า คือ การสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม อย่างมีความหมาย ผู้นำต้องไม่มองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นเพียงผู้รับผลประโยชน์ แต่ต้องดึงเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถแก้ไขความขัดแย้งหรืออุปสรรคได้อย่างทันท่วงที ผ่านการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้าง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการระบุและเข้าใจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็วและแม่นยำพร้อมประเมินความสอดคล้องของความต้องการระหว่างทุกฝ่าย เพื่อกำหนดแนวทางสื่อสารและการทำงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง รวมถึงปรับกระบวนการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องและยั่งยืนต่อองค์กร

6.2 ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้หลายท่าน ดังนี้

วีรพงษ์ สำมา และ วัลลภา อารีรัตน์ (2565, หน้า 193) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อแบ่งปันบทเรียนจากความผิดพลาดทั้งในระดับบุคคลและทีม เพื่อให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกันและเห็นคุณค่าในการเปิดเผยและแก้ไขข้อผิดพลาด พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การเรียนรู้แนวคิดการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) หรือการสร้างโครงการริเริ่มที่น่าสนใจ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรทำงานร่วมกับทีมเพื่อกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ 3ของแต่ละสมาชิกอย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

อภิวัฒน์ มรรคผล และ อุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 73) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ความเข้าใจและการรับรู้อย่างคล่องตัวว่าใครคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความเข้าใจอย่างคล่องตัวในสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการ การประเมินความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของผู้นำกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการคิดหาวิธีที่จะเพิ่มความสอดคล้องกันของความต้องการ

ศิรินทรา สระบัวบาลและสุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2567, หน้า 260) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อใจ ความรับผิดชอบ การสื่อสาร

Highsmith, Luu, & Robinson (2020, pp. 65 – 67) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมที่มองว่า “ความล้มเหลว คือ การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่คล่องตัวจะช่วยให้ทีมกล้าที่จะทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนแต่ยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันทีเมื่อได้รับข้อมูลป้อนกลับซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน”

Project Management Institute (2021, pp. 31 – 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ความสำคัญสูงสุดของการ

มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การสร้างคุณค่าที่ตรงกัน การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้นำสามารถระบุและเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรวดเร็ว และนำไปสู่การปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกัน หากขาดสิ่งนี้ โครงการหรือองค์กรอาจสูญเสียทิศทางและไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้

Wysocki (2022, pp. 288 – 290) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านกระบวนการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสการดึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและทำให้การบริหารงานราบรื่นขึ้น

จากความสำคัญความสำคัญการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสร้างความเข้าใจและการรับรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงเพื่อปรับแนวทางให้สอดคล้องกันระหว่างผู้นำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควบคู่ไปกับการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อใจและความรับผิดชอบผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกัน เพื่อพัฒนานวัตกรรม และการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 แนวคิดด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดาและคณะ (2566, หน้า 125) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงาน 6 แนวทาง ดังนี้ 1) เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับการกำหนดหรือปรับลักษณะงาน กระบวนการทำงานด้วยความเข้าใจ เห็นใจและนำไปปรับตามความจำเป็น 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือปรับลักษณะงาน กระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่การคิดวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผลผ่านคณะกรรมการหรือกลุ่มบุคคล 3) วิเคราะห์ความต้องการความคาดหวังของครู และอิทธิพลของกลุ่มต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการกำหนดหรือปรับลักษณะงานอย่างต่อเนื่อง 4) จัดช่องทางการติดต่อสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดหรือปรับลักษณะงาน กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

และหลากหลายโดยสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส 5) สื่อสารกับครูให้ทราบถึงความสำคัญของงานที่ครูปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด 6) เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปรับลักษณะงาน ขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสม เช่น การสื่อสาร การตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้ง การใช้เทคโนโลยี การรู้เท่าทันสื่อและข้อมูล เป็นต้น

สมชาย เทพแสงและคณะ (2567, หน้า 62) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า มอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในองค์กรที่คล่องตัวบุคลากรทุกคนมีบทบาทเป็นผู้นำ พวกเขามักจะจัดการกับแง่มุมเฉพาะของโครงการ โดยเป็นเจ้าของโครงการในขณะที่ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น

พัชรธารา สุขศิลป์วิทยา, สุมิตร สุวรรณ, และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2568, หน้า 120 – 121) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งโดยเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง และครู เข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหาและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมต้องมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และเน้นการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาหน้างานร่วมกันมากกว่าการสั่งการตามสายงานปกติ

Kerzner (2022, pp. 385 – 386) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าในการบริหารแบบคล่องตัว บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องเปลี่ยนจาก ผู้รอรับผลงาน มาเป็นพันธมิตรที่ตื่นตัว ที่เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตลอดเวลา แนวคิดนี้เน้นความโปร่งใสของข้อมูล เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความไว้วางใจและกล้าที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับที่ตรงไปตรงมา ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงและความขัดแย้งในระยะยาว

Wysocki (2022, pp. 288 – 290) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า หัวใจของการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแนวคิดนี้ปฏิเสธรูปแบบการทำงานเดิมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีบทบาทแค่ตอนต้นและตอนจบโครงการ แต่ส่งเสริมให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อร่วมกันเรียนรู้ แก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางงานใหม่ ๆ ในทุกระยะของการพัฒนาเพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์สุดท้ายจะตอบโจทย์การใช้งานจริงที่สุด

Mindspring (online) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า ผู้นำต้องเป็นคนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เรียนรู้ได้เร็ว

ลดอีโก้ลง ไม่กลัวที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่จากลูกน้อง ที่สำคัญต้องกระตุ้นให้ทีมอยากเรียนรู้ไปพร้อมกันด้วย เพื่อสร้างโอกาส

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือการที่ผู้นำส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินผล พร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจและสื่อสารอย่างโปร่งใส ผู้นำต้องวิเคราะห์ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มอบอำนาจให้บุคลากรเป็นเจ้าของงาน และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

6.4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ความหมาย ความสำคัญ และแนวคิดด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
ความสามารถของผู้บริหารในการระบุและเข้าใจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรวดเร็วและแม่นยำ พร้อมประเมินความสอดคล้องของความ	การสร้างความเข้าใจและการรับรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงเพื่อปรับแนวทางให้สอดคล้องกันระหว่างผู้นำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควบคู่ไปกับการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อใจและความ	การที่ผู้นำส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล พร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
ต้องการระหว่างทุกฝ่าย เพื่อกำหนดแนวทางสื่อสาร และการทำงานที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง รวมถึงปรับกระบวนการทำงานให้ตอบสนองต่อ	รับผิดชอบผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกันเพื่อพัฒนานวัตกรรม และการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สื่อสารอย่างโปร่งใส ผู้นำต้องวิเคราะห์ความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มอบอำนาจให้บุคลากรเป็นเจ้าของงาน และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความร่วมมือ และการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

จากตาราง 9 ความหมาย ความสำคัญและแนวคิดด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล ผ่านช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจ มีการมอบอำนาจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกันเพื่อพัฒนานวัตกรรมรวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 10 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัว
ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	พฤติกรรมของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารงานตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจปฏิบัติและประเมินผลผ่านช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจ มีการมอบอำนาจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกัน เพื่อพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร	1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจลงมือปฏิบัติไปจนถึงการประเมินผล 2. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลนโยบาย และเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส 3. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้ทีมงานตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ร่วมกัน 5. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.5 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

6.5.1 ความหมายด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวก ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูขวัญรัตน พิทักษ์ธาดา ทัศพร เกตุถนอม และสาริศา เจนเขว้า (2567, หน้า 119) ได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวกว่าความสามารถในการตระหนักรู้บริบทและตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยการตรวจสอบสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างต่อเนื่องและรู้เท่าทัน วิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่จะเกิดขึ้นตัดสินใจริเริ่มทำสิ่งใหม่หรือกิจกรรมใหม่ตามบริบทสถานการณ์

พัชรธารา สุขศิลป์วิทยา สุมิตร สุวรรณ และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2567, หน้า 119) ได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวกว่า เป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มุ่งส่งเสริมกรอบแนวคิดการทำงานแบบคล่องตัว โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างสมรรถนะให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้การพลิกโฉมการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลได้ย่อมอาศัยกระบวนการบริหารที่สนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมาและสุธาสินี แสงมุกดา (2568, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวกว่า เป็นการตระหนักรู้เชิงระบบของผู้นำทางการศึกษา ทั้งในมิติของการประเมินสถานการณ์หรือบริบทแวดล้อมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป และมิติของการตระหนักถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักของสถานศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

Yukl & Gardner (2020, p. 285) ได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวกว่า คือ ความสามารถในการตรวจสอบภายนอก โดยผู้นำต้องสแกนสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องเพื่อระบุภัยคุกคามและโอกาส วิเคราะห์แนวโน้มที่กำลังเปลี่ยนแปลง และใช้อารมณ์ความรู้สึกร่วมกับข้อมูลในการตีความสถานการณ์เพื่อนำมาตัดสินใจปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์

Rigby, Elk, & Berez (2020, p. 45) ได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวกว่า การจัดการบริบทในองค์กรสมัยใหม่ หมายถึง บทบาทของผู้นำ

ในการสร้าง ระบบนิเวศ ที่เอื้ออำนวย ผู้นำไม่ได้มีหน้าที่สั่งการ แต่มีหน้าที่สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ขจัดอุปสรรคทางโครงสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมที่อนุญาตให้ทีมงานสามารถทดลองและทำงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นการพลิกโฉมการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม

Rothaermel (2023, p. 45) ได้ให้ความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวกว่า คือความสามารถในการตระหนักรู้และวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายภายในขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความฉลาดทางบริบท ในการระบุว่าสถานการณ์ใดสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก และจะปรับเปลี่ยนทรัพยากรอย่างไรให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการจัดการบริบทเชิงบวก หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงรอบตัวอย่างรู้เท่าทัน ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น เพื่อเอื้อให้บุคลากรทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจริเริ่มสิ่งใหม่ให้สอดคล้องกับบริบท ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อสภาวการณ์

6.5.2 ความสำคัญด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวก ไว้หลายท่าน ดังนี้

อรษา ยิ้มจันทร์ (2565, หน้า 123) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกว่า กลุ่มคนที่มีลักษณะพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและทำงาน สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุคทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน

วีรพงษ์ สำมาและ วัลลภา อารีรัตน์ (2565, หน้า 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกว่า 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยสามารถจัดการประชุมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ 2) ผู้บริหารมีการสื่อสารข้อมูลสำคัญอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลง

นโยบายใหม่ หรือผลการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างทีมงาน และช่วยสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางให้คำปรึกษาชัดเจน จัดประชุมตัวต่อตัวหรือกลุ่มย่อยเป็นประจำใช้เครื่องมือออนไลน์เก็บข้อเสนอแนะ

อภิวัฒน์ มรรคผลและ อุไร สุทธิแย้ม (2567, หน้า 70) ได้กล่าวถึงความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกว่า ความสามารถปรับให้เข้ากับปัญหาหรือโอกาสเฉพาะได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะดำเนินการในบริบทของการปรับตัว การเรียนรู้และการพัฒนาและสร้างความสามารถขององค์กรในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้

Edmondson (2023, pp. 15 – 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกว่า ผู้นำต้องสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรกล้าที่จะพูดคุยถึงปัญหา แบ่งปันความคิดเห็น และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย การจัดการบริบทเช่นนี้จะช่วยสร้างความไว้วางใจในทีมและเปลี่ยนความล้มเหลวให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง

Cameron (2021, pp. 25 – 28) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้นำต้องใช้กลยุทธ์ที่สร้าง พลังงานเชิงบวกให้เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อบุคลากรอยู่ในบริบทที่เต็มไปด้วยการสนับสนุนและความเชื่อมั่น พวกเขาจะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมีความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Northouse (2021, pp. 258 – 260) ได้กล่าวถึง ความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกว่าในบริบทที่สถานการณ์มีความซับซ้อนและคาดเดาไม่ได้ การจัดการบริบทคือหัวใจสำคัญ ผู้นำต้องช่วยให้องค์กรแยกแยะระหว่างปัญหาทางเทคนิคและปัญหาที่ต้องใช้การปรับตัว เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างขีดความสามารถใหม่ ๆ ให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

จากความสำคัญการจัดการบริบทเชิงบวกที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่ามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะการปรับตัวและการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้

อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืนและทันสมัย

6.5.3 แนวคิดด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกไว้หลายท่าน ดังนี้

อภิวัฒน์ มรรคผล และอุไร สุทธิแย้ม (2566, หน้า 72) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า ศักยภาพของผู้นำทางการศึกษาในการวิเคราะห์และรู้เท่าทันบริบทแวดล้อมอย่างรอบด้าน สมรรถนะดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างมุมมองเชิงระบบทำให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และคณะ (2567, หน้า 119) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า การจัดการบริบทเชิงบวก คือ ความคล่องตัวในบริบทผู้นำต้องมีความสามารถในการตระหนักรู้และตรวจสอบสภาวะการณ์รอบตัวอย่างรู้เท่าทันเพื่อวิเคราะห์และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ จากนั้นจึงตัดสินใจริเริ่มสิ่งใหม่หรือปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

พัชรธารา สุขศิลป์วิทยา สุมิตร สุวรรณ และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2568, หน้า 119) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า การจัดการบริบทเชิงบวก คือ บทบาทของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคล่องตัว ผู้นำต้องบริหารจัดการบริบทภายในองค์กรให้ช่วยส่งเสริมวิธีคิดที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยการขจัดอุปสรรคและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เส้นทางของ Agile Leadership (online) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า สร้างวัฒนธรรมการทำงานในทีม ทำงานร่วมกัน มอบอำนาจสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมเหล่านี้ในองค์กร สร้างการมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายไม่ใช่แค่เพื่อเพียงได้รับการยอมรับแต่ยังเพื่อพัฒนาการตัดสินใจให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ALEX WINNICKER (2021, p. 65) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า สร้างวัฒนธรรมแห่งการก้าวข้ามเขตสบาย ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าคุณมีใจที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากทุกคน

และเน้นย้ำว่าทุกคนของคุณก็ต้องทำเช่นเดียวกัน ชี้ให้เห็นว่าสุขภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

Cameron (2021, pp. 25 – 28) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า การจัดการบริบทเชิงบวกไม่ใช่เพียงการสร้างความสุขฉาบฉวย แต่คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วย พลังงานความสัมพันธ์ ผู้นำต้องบริหารบริบทโดยเน้นความเอื้ออาทร การให้อภัยและความซื่อสัตย์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะการหันเข้าหาแสงสว่าง คือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน พัฒนาตนเอง และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาโดยอัตโนมัติ

Edmondson (2023, pp. 15 – 19) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการบริบทเชิงบวกว่า การจัดการบริบทเชิงบวกในองค์กรยุคใหม่ ต้องเริ่มจากการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจให้เป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำต้องสร้างบริบทที่มองว่า ความผิดพลาดอย่างชาญฉลาด เป็นเรื่องที่ยอมรับได้และเป็นโอกาสในการเรียนรู้ การจัดการบริบทเช่นนี้จะลดความหวาดกลัว และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการบริบทเชิงบวก คือ ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นบริบทโดยรอบอย่างกว้างขวางและปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม และส่งเสริมให้บุคลากรก้าวออกจากเขตสบายเพื่อสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้ช่วยให้องค์กรมีสุขภาวะที่ดีและสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5.4 สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของการจัดการบริบทเชิงบวก

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการบริบทเชิงบวก จากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 ความหมาย ความสำคัญและแนวคิดด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
ความสามารถในการตระหนักรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงรอบตัวอย่างรู้เท่าทัน ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นเพื่อเอื้อให้บุคลากรทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีความคิดสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจริเริ่มสิ่งใหม่ให้สอดคล้องกับบริบท ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและการปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อสภาวการณ์	มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง โปร่งใสและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะ การปรับตัว และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืนและทันสมัย	ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นบริบทโดยรอบอย่างกว้างขวางและปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม และส่งเสริมให้บุคลากรก้าวออกจากเขตสบายเพื่อสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้ช่วยให้องค์กรมีสุขภาวะที่ดีและสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

จากตาราง 11 ความหมาย ความสำคัญแนวคิดด้านการจัดการบริบทเชิงบวก สรุปได้ว่าการจัดการบริบทเชิงบวก หมายถึง การปฏิบัติของผู้นำในการมองเห็นภาพรวมของบริบทและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรกล้าก้าวออก จากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตาราง 12 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การจัดการบริบทเชิงบวก	การปฏิบัติของผู้นำในการมองเห็นภาพรวมของบริบทและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1. ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน 2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุยและจัดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายให้บุคลากรกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย 4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมสมองเพื่อหาทางออกและแก้ปัญหา ในสถานการณ์วิกฤต 5. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์วิทยาศาสตร์เชิงบริหารจัดการซึ่งเป็นทั้งการมองประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวและการพิจารณาทั้งระบบ มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู ไว้ดังนี้

วรัชยา ลาบบุญ (2563, หน้า 74) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ทั้งในมิติของปริมาณและคุณภาพ

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 59) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คือ ขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรทางการศึกษาที่วางไว้อย่างเป็นรูปธรรม

สุพิชา คิดค้า (2565, หน้า 70) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นผลลัพธ์แห่งความสำเร็จที่เกิดจากการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จนสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สะท้อนจากการที่บุคลากรทางการศึกษาได้อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและองค์ความรู้ โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างเหมาะสมและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

Edgar H. Schein (1970, p. 117) อ้างถึงใน อารีรัตน์ แตงเที่ยง (2561, หน้า 207) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า

สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด ปรับตัว ธำรงรักษาสภาพ และเจริญเติบโต ไม่ว่าองค์กรนั้น จะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วง

Hattie (2023, pp. 25 – 27) ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ไม่ใช่เพียงแค่การมีความรู้หรือเทคนิคการสอนที่ดีแต่คือความสามารถในการสร้างผลกระทบที่วัดผลได้ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนประสิทธิผลเกิดขึ้นเมื่อครูสามารถมองเห็นการเรียนรู้ผ่านสายตาของนักเรียน และประเมินได้ว่าวิธีการสอนของตนส่งผลให้นักเรียนพัฒนาจากจุดเดิมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด (Effect Size) ซึ่งสอดคล้องกับนิยามด้านผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

จากความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในมิติเชิงปริมาณ คุณภาพ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องนอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์กรในระยะยาว ด้านการอยู่รอด การปรับตัวและการเติบโต

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ไว้หลายท่านดังนี้

รัตน์ชนก จันยัง (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อุทิศตน ใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อกำหนดและบริบทของสถานศึกษา จนภาระงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556, หน้า 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อวางแผนและปฏิบัติภาระงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านเวลา แรงงาน และงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557, หน้า 55) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดจาก

การใช้เวลาอย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้าเชิงบุคคล ได้แก่ ความทุ่มเท ความพร้อม สมรรถนะและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของครู เทียบเคียงกับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องตอบสนองและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

Moorhead and Griffin (2001, p. 46) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ประสิทธิผลที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การ

Marzano (2021, pp. 5 – 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติจริง ความสำคัญอยู่ที่การที่ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนและการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างแม่นยำเพื่อรับประกันว่านักเรียนทุกคนจะเกิดการเรียนรู้ หากครูขาดประสิทธิผล แม้หลักสูตรจะดีเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

Hattie (2023, pp. 15 – 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ในโรงเรียน ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การสอนให้จบตามหลักสูตร แต่อยู่ที่ความสามารถของครูในการสร้างผลกระทบที่ประเมินค่าได้ ซึ่งช่วยให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพได้เกินกว่าเกณฑ์เฉลี่ย และเปลี่ยนวิถีการเรียนรู้ของนักเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาความสำคัญของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คือ การบริหารงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความทุ่มเทของบุคคลได้ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายนั้น โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดหรือประหยัดเวลาที่สุด ยังมองว่าประสิทธิผลคือผลลัพธ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

3. แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ไว้หลายท่านดังนี้

พรธิดา สำเภาทอง (2565, หน้า 59) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเกิดจากกระบวนการทำงานที่มีความสุขและการมีส่วนร่วม โดยมองว่าความสำเร็จของงานต้องควบคู่ไปกับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อครูได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผน จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทและรับผิดชอบต่องานสอน ซึ่งนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน

สุพิชา คิดค้า (2565, หน้า 70) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นการเน้นมิติของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมองว่าประสิทธิผลของครูเป็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลต้องครอบคลุมทั้งด้านผลผลิต เช่น คะแนนสอบ และด้านผลลัพธ์ เช่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566, หน้า 18) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล ไม่ได้วัดเพียงแค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

Marzano (2021, pp. 5 – 8) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า การมองประสิทธิผลของครูผ่านกรอบ ศิลปะและวิทยาศาสตร์การสอน โดยเน้นว่าครูที่มีประสิทธิผลต้องมีความเชี่ยวชาญในการเลือกใช้ กลยุทธ์การสอนที่หลากหลายและเฉพาะเจาะจง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุด

OECD (2021, pp. 18 – 20) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นความสามารถในการส่งเสริมผลลัพธ์ของผู้เรียน

แบบองค์รวม ครูที่มีประสิทธิผลไม่ได้มุ่งเน้นเพียงคะแนนวิชาการ แต่ต้องสามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดี ทักษะทางสังคมและอารมณ์ และทัศนคติแบบเติบโต ให้กับนักเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโลกอนาคต

Hattie (2023, pp. 25 – 27) ได้กล่าวถึง แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูว่าการเรียนรู้ที่มองเห็นได้ โดยระบุว่าประสิทธิผลของครูที่แท้จริง คือ ความสามารถในการสร้างผลกระทบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูที่มีประสิทธิผลต้องประเมินการสอนของตนเองได้ว่าทำให้นักเรียนพัฒนาจากจุดเริ่มต้นไปสู่เป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และต้องมองการเรียนรู้ผ่านสายตาของนักเรียน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับบริบท

จากการศึกษาแนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะแบบองค์รวมโดยอาศัยความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างผลกระทบที่วัดผลได้ พร้อมปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

4. องค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงความมีประสิทธิผลของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือด้อยคุณภาพทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 19 – 20) ได้กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

Cheng and Tsui (1999, p. 142 อ้างถึงใน สนั่น ประจงจิตร, 2556, หน้า 43) เสนอว่า การปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิผลเมื่อครูมีคุณภาพในการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ซึ่งรูปแบบนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียนอย่างไร ก็ตามรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วย เนื่องจากความแตกต่าง ในรูปแบบการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

จากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 19 – 20) กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานของครูที่ครบถ้วน ครอบคลุมขอบเขตการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงนำมาตรฐานประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง (Digital Literacy) และมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนและองค์กร

2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทาย สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการและการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการแสวงหาและระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อนำมาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

5. สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จากนักวิชาการและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด
ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในมิติเชิงปริมาณ คุณภาพ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องนอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์กรในระยะยาว ด้านการอยู่รอด การปรับตัว และการเติบโต	การบริหารงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถทักษะ และความทุ่มเทของบุคคลได้ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดหรือประหยัดเวลาที่สุด ยังมองว่าประสิทธิผล คือผลลัพธ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์ต่อผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะแบบองค์รวม โดยอาศัยความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างผลกระทบที่วัดผลได้ พร้อมปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากตาราง 13 ความหมาย ความสำคัญ แนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสำเร็จในการใช้ความรู้และเทคโนโลยีปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลลัพธ์องค์รวมที่วัดผลได้ต่อผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวและความเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

ตาราง 14 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

องค์ประกอบ	**นิยามเชิงปฏิบัติการ**	**ตัวบ่งชี้**
การปฏิบัติหน้าที่ครู	ความสำเร็จในการใช้ความรู้และเทคโนโลยีปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์องค์รวมที่วัดผลได้ต่อผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวและความเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง	1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม 5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 15 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านการจัดการเรียนรู้

ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การจัดการเรียนรู้	ความสำเร็จในการใช้ความรู้และเทคโนโลยีปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์องค์รวมที่วัดผลได้ต่อผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่ การปรับตัวและความเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง	1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร 3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน 5. วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 16 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ความสำเร็จในการใช้ความรู้และเทคโนโลยีปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างผลลัพธ์องค์รวมที่วัดผลได้ต่อผู้เรียน ควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวและความเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง	1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 4. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม 5. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 19 – 20) กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานของครูที่ครบถ้วน ครอบคลุมขอบเขตการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงนำมาตรฐานประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ดังกล่าว มาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยปัจจัยทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 บริบทของ สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

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 อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตารางกิโลเมตร มีประชากร จำนวน 274,056 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2567) ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยโย้ย ไทยลาว และภูไท

1.1 การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดการศึกษาสำหรับระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนภาคเอกชนจัดการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ รวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

1.2 ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 179 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โรงเรียนไม่มีนักเรียน จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.55 %

โรงเรียนก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 115 โรงเรียน คิดเป็น 63.55 %

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็น 1.10 %

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมตอนต้น จำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็น 34.25 %

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา / มัธยมตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็น 0.55 %

รวมทั้งสิ้น จำนวน 179 โรงเรียน คิดเป็น 100%

จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 88 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 1 – 119 คน) คิดเป็น 49.17%

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 88 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน) คิดเป็น 49.17%

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน (จำนวนนักเรียน 720 คน ขึ้นไป) คิดเป็น 1.66%

รวมทั้งสิ้น จำนวน 179 โรงเรียน คิดเป็น 100%

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2568, หน้า 32 – 77) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 เพื่อให้การบริหาร

แผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงกำหนดแนวทางในการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

2.1 สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ในความเป็นมาและความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กับนโยบายและแผนที่สำคัญอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

2.2 เน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาให้ความสำคัญในการพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายแผนและกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.3 บูรณาการแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการและโครงการที่เป็นรูปธรรมสำหรับการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.4 กำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาการศึกษาสู่ความสำเร็จ ในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กำหนดแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้น ซึ่งมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานในระดับพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จดังนี้

2.4.1 ความต่อเนื่องด้านนโยบายทุกระดับ

2.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และทุกโรงเรียนในสังกัดมีแผน และกลยุทธ์นำไปสู่การปฏิบัติที่บรรลุผลได้

2.4.3 การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมภารกิจ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าว

2.4.4 การดำเนินการของหน่วยงานทุกระดับเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้หน่วยงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.5 สร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนและขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีผู้รับผิดชอบการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน

2.4.6 หน่วยงานใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดำเนินการตามบทบาท ดังนี้

2.4.6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาและพิจารณา จัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.4.6.2 สถานศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการจัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนอื่น ๆ ของสถานศึกษาด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ได้ตระหนักถึงความสำคัญในภารกิจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานราชการ ในสังกัดที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงได้จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและจรรยาบรรณของบุคลากร แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เพื่อประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ให้แก่ครูผู้ช่วย ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดีได้ พัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพ เป้าหมายพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเจตคติ ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา โดยครูผู้ช่วยที่เข้ารับการอบรมพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สามารถปฏิบัติหน้าที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นครูมืออาชีพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตื่นตัวในการเรียนรู้ มีสมรรถนะสูง โดยการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น สามารถพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พิศาล เจนใจและคณะ (2565, หน้า 10) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ระดับบทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ

อไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) บทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการนำกลับมาใช้ใหม่และด้านการบูรณะซ่อมแซม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการเฝ้าระวังดูแลและป้องกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อรษา ยิ้มจันทร์ (2566, หน้า 114) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์กับบทบาทของผู้บริการในการส่งเสริม กิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความเป็นเจ้าของ (OS) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ (PA) 2) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างประชาธิปไตย (TL) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างเสริมประชาธิปไตย (5D) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ อไจล์กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดาและคณะ (2567, หน้า 117) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน คือ 4.1) พัฒนาความคล่องตัวด้านบริบทเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงาน 3 แนวทาง 4.2) พัฒนาความคล่องตัวด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงาน 6 แนวทาง 4.3) พัฒนาความคล่องตัวด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 7 แนวทางและ 4.4) พัฒนาความคล่องตัวด้านภาวะผู้นำในตนเองเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน 4 แนวทาง

ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์และคณะ (2567, หน้า 179 – 180) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำแบบอไจล์

ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่กลุ่มทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.845$, $p < .01$)

ทิพย์สุดา กันทัศ และวิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 357 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (2018, p. 206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ส่วนด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในระดับปานกลาง (r = 0.695) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา และคณะ (2568, หน้า 52) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) ความคล่องแคล่วในด้านบริบท (2) ความคล่องแคล่วในด้านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ (4) ความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง และ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

วีรพงษ์ สำมา (2568, หน้า 186 – 163) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 246 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม 2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม 3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการเสริมอำนาจให้กับทีม 4) ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น 5) ด้านการตระหนักรู้ของตนเอง 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ภาวะผู้นำนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงถึงสูงมากกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หลายด้าน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจของครู และการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาที่มุ่งนิยามว่าเป็นภาวะผู้นำยุคใหม่ที่เน้นการปรับตัว และพัฒนารูปแบบองค์ประกอบซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านหลัก คือ บริบท ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำในตนเอง

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ภูวณน ถามูลแสน (2567, หน้า 153) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ของอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 330 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครู จำนวน 258 คน จาก 72 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง

ของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.332 – 0.813 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.729 – 0.908 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.728) 6. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และด้านสื่อ เทคโนโลยี โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 57.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .28944 7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนาโรงเรียนให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ กำหนดผู้รับผิดชอบในโครงการพร้อมแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน 2) ด้านสื่อ เทคโนโลยี ส่งเสริมการอบรม

เชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี พร้อมจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน

ทรงพล นันทพล และคณะ (2568, หน้า 333) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและ 3) ศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 269 คน โดยได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_2) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) และด้านการตัดสินใจร่วม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.830 มีค่าสัมประสิทธิ์อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy = 0.172(Z\ X_2) + 0.286(Z\ X_5) + 0.147(Z\ X_3) + 0.161(Z\ X_1) + 0.151(Z\ X_4)$$

สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 158 – 163) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .572**) 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Gökçe Özdemir (2023, p. 175) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารโรงเรียนและนวัตกรรมของพวกเขา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับสมรรถนะการจัดการนวัตกรรมตามการรับรู้ของครู โดยใช้แบบจำลองการสแกน (scanning model) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับสมรรถนะการจัดการนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .61; p = .000; p<.05) จากผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำแบบ Agile ของครูสามารถทำนายการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ

(ΔR2 change = .615, p<.001) จากข้อมูลการวิจัย สรุปได้ว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ Agile ที่เพิ่มขึ้นของครูส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการนวัตกรรมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ อำนวยการโรงเรียนสามารถสร้างวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์กรที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำแบบ Agile ได้โดยการเพิ่มความสามารถในการแบ่งปันความรับผิดชอบและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำแบบ Agile และสมรรถนะการจัดการนวัตกรรม

Dennis West (2023, p. 4) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาอย่างยั่งยืนแบบคล่องตัว ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การใช้ Sprint Model ช่วยให้การพัฒนามาตรฐานและวิธีการวัดผลกระทบด้านความยั่งยืนมีระบบมากขึ้น โดยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของทีมข้ามสาขา การแบ่งปัญหาขนาดใหญ่ให้เป็นภารกิจย่อยที่ปฏิบัติได้จริง การทบทวนผลอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงงานจากข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้ยังช่วยเชื่อมโยงการรายงานความยั่งยืน การวัดผลกระทบ และการประเมินมูลค่าให้มุ่งไปสู่การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและการบริหารจัดการจริง ไม่ใช่เพียงการจัดทำรายงานเท่านั้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของผลกระทบ ความต้องการของผู้ใช้ข้อมูล และบริบทขององค์กร เนื่องจากผู้ใช้ข้อมูลแต่ละกลุ่มมีความต้องการแตกต่างกัน ผลการทดลองนำร่องจึงชี้ให้เห็นว่า แนวทาง Agile สามารถเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และการพัฒนามาตรฐานด้านความยั่งยืนให้มีความเหมาะสมกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และการเปลี่ยนผ่านจากการรายงานไปสู่การจัดการผลกระทบอย่างเป็นรูปธรรม

Edy Rakhmadi (2025, p. 19) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นผู้นำแบบคล่องตัว การทำให้โรงเรียนปรับตัวได้มากขึ้นและตอบสนอง ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าการนำ Agile Leadership ไปใช้ในโรงเรียนมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจความร่วมมือที่เพิ่มขึ้นระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนวัตกรรมในการบริหารจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในบริบทของภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการทดลอง ช่วยให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีพลังมากขึ้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในกลยุทธ์การสอน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบคล่องตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะการจัด

การนวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการคิดและเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว หัวใจสำคัญ คือ การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ เพื่อให้ผู้นำสามารถมอบหมายการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้แก่ทีมได้ นอกจากนี้ ผู้นำแบบคล่องตัว ยังต้องมีความยืดหยุ่น ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก และส่งเสริมความร่วมมือ ทั้งนี้ การวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง ถือเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรที่ปรับตัวได้รวดเร็ว

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

Verbeeten, F.H.M. (2008, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติการบริหารผลงานในองค์กรภาครัฐที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีแรงสนับสนุนจากแรงจูงใจในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐานก็ยิ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

Ruilin Lin. (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพครูและประสิทธิผลการสอนที่นักเรียนรับรู้จากโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ครูและประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตครูจำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) ประสิทธิผลการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภทโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

Safura. Taghavi. (2014, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698^{**}$) และระดับนัยสำคัญของการทดสอบเท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นด้วยความมั่นใจ 99% จึงมีการยืนยันความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากปัจจัยทางการบริหารหลายประการ โดยเฉพาะพฤติกรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา ทั้งนี้การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเป็นระบบ มีกฎเกณฑ์และทฤษฎีที่สามารถอ้างอิงได้ ขณะเดียวกันก็ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานอกจากนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การวางแผนที่ชัดเจน การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม รวมถึงบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษาในภาพรวม โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของครูในที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
   2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
   2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,050 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 206 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,844 คน จากทั้งหมด 179 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcic and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จาก 90 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาในการสุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ร้อยละ 50 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้งหมด ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ทั้งหมด จำนวน 179 โรงเรียน แบ่งตามลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ออกเป็น 2 ขนาด ดังตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 จำนวนโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร) Online

ลักษณะการเปิดสอน	โรงเรียนทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา	118	59
โรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา	61	31
รวม	179	90

1.2.2 กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา และโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้น ขยายโอกาสทางการศึกษาแบ่งตามลักษณะการเปิดสอนดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 118 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน

1.2.2.2 โรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 61 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 โรงเรียน

1.2.3 กำหนดผู้บริหารสถานศึกษา ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะที่เปิดสอน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 59 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 31 คน โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 31 คน

1.2.4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 242 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 332 คน ดังแสดงในตาราง 18 – 19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 118 คน โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 118 คน

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 31 คน โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 124 คน

ตาราง 18 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา
จำนวน 59 โรงเรียน

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอวานรนิวาส							
1	บ้านกุดเรือคำ	2	23	25	1	2	3
2	บ้านจำปาดง	1	11	12	1	2	3
3	บ้านห้วยน้ำเที่ยงดงป่าแดง	1	8	9	1	2	3
4	บ้านขาม	1	10	11	1	2	3
5	บ้านโคกถาวร	1	6	7	1	2	3
6	บ้านคอนศรีบะสะแบง	1	6	7	1	2	3
7	บ้านคำเจริญ	1	6	7	1	2	3
8	บ้านเดื่อศรีคันไชย	1	9	10	1	2	3
9	บ้านวังหว้า	1	9	10	1	2	3
10	บ้านโคกกลาง	1	5	6	1	2	3
11	บ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
12	บ้านหนองฮาง	1	10	11	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
13	บ้านกุดจิก	1	4	10	1	2	3
14	บ้านกุดเรือ	1	10	11	1	2	3
15	บ้านหนองแสงคำ	1	8	9	1	2	3
16	บ้านหินเหิบ	1	9	10	1	2	3
17	บ้านนางามเล้า	1	5	6	1	2	3
18	อนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	4	59	63	1	2	3
19	บ้านโนนอุดม	1	10	11	1	2	3
20	บ้านโนนทับช้าง	1	10	11	1	2	3
21	บ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3
22	บ้านบะป่าคา	1	4	5	1	2	3
23	บ้านโพนแพง	1	9	10	1	2	3
24	บ้านก่อ	1	8	11	1	2	3
25	บ้านบะนกทา	1	10	11	1	2	3
26	บ้านโคกก่องคูสะคาม	1	6	7	1	2	3
	อำเภออากาศอำนวย						
27	บ้านดอนแดง	1	11	12	1	2	3
28	บ้านท่าควาย	1	10	11	1	2	3
29	บ้านโพนก่อ	1	4	5	1	2	3
30	บ้านสงเปือย	1	11	12	1	2	3
31	บ้านบะยาว	1	10	11	1	2	3
32	บ้านเสาวัด	1	10	11	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
33	ชุมชนบ้านโพนงาม	2	15	17	1	2	3
34	บ้านข้าวแป้ง	1	10	11	1	2	3
35	บ้านโคกไม้ล้ม	1	10	11	1	2	3
36	บ้านถ้ำเต่า	1	11	12	1	2	3
37	บ้านหนองผือ	1	6	7	1	2	3
38	บ้านดอนทอย	1	8	9	1	2	3
39	บ้านอากาศ	4	58	62	1	2	3
	อำเภอคำตากล้า						
40	อนุบาลคำตากล้า	2	9	11	1	2	3
41	บ้านนหนองเหมือดเมี่ยง	1	8	9	1	2	3
42	บ้านสันติสุขสระแก้ว	1	8	9	1	2	3
43	บ้านนาแต้	1	11	12	1	2	3
44	แพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3
45	บ้านดงบัง	1	10	11	1	2	3
46	บ้านนาถ่อน	1	5	6	1	2	3
	อำเภอบ้านม่วง						
47	บ้านซ่อมดู	1	3	4	1	2	3
48	บ้านดอนแดงคำอ้อ	1	4	5	1	2	3
49	คำปลาฝานาทวี	1	5	6	1	2	3
50	บ้านสามแยกพิทักษ์	1	6	7	1	2	3
51	ชุมชนนาเต่าสุขสวรรค์	1	8	9	1	2	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
52	สร้างแก้วอ่างคำค้ออำนวยวิทย์	1	6	7	1	2	3
53	พระเทพญาณวิศิษฏ์ลือมบองวิทย์	1	4	5	1	2	3
54	บ้านสรศรี	1	4	5	1	2	3
55	อนุบาลบ้านม่วง	3	37	41	1	2	3
56	บ้านหนองบ่อโนนสว่าง	1	6	7	1	2	3
57	บ้านโพธิ์ชัย	1	10	11	1	2	3
58	บ้านนาดูนนาดี	1	7	8	1	2	3
59	บ้านโนนแสบง	1	6	7	1	2	3
รวม					59	118	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนโรงเรียนที่เปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		เตรียมทหาร	ม.ต้น	รวม	เตรียมทหาร	ม.ต้น	รวม
อำเภอวานรนิวาส							
1	บ้านขัวก่าย	1	14	15	1	4	5
2	บ้านวังเวิน	1	12	13	1	4	5
3	บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	2	14	16	1	4	5
4	ชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	15	16	1	4	5
5	บ้านาอวนน้อย	1	14	15	1	4	5
6	บ้านหนองม่วงเหล่าสิมมา	2	14	16	1	4	5
7	บ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา	2	13	15	1	4	5
8	บ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	4	5
9	ชุมชนขัวสูงสวรรค์	2	14	16	1	4	5
10	บ้านห้วยหินลาด	2	14	16	1	4	5
11	บ้านวังเยี่ยม	1	13	14	1	4	4
12	บ้านทุ่งโพธิ์	1	14	15	1	4	5
13	บ้านตาดโตน	1	13	14	1	4	5
อำเภออากาศอำนวย							
14	บ้านนากะทาด	1	13	14	1	4	5
15	บ้านดงเสียว	1	14	15	1	4	5
16	ชุมชนบ้านกลางนาโน	2	16	18	1	4	5
17	บ้านวาใหญ่	1	14	15	1	4	5
18	บ้านนาดอกไม้	1	14	15	1	4	5
19	บ้านดอนแดงเม่นใหญ่	1	15	16	1	4	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อโรงเรียนโรงเรียนที่เปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	นักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	รวม	นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	นักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	รวม
อำเภอคำตากล้า							
20	ชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	1	18	19	1	4	5
21	บ้านกุดจาน	2	13	15	1	4	5
22	บ้านหนองบัวสิม	1	14	15	1	4	5
อำเภอบ้านม่วง							
23	บ้านดงห้วยเปลือย	2	13	15	1	4	5
24	บ้านหนองลาด	1	14	15	1	4	5
25	บ้านขี้เหล็กเหล่าสมบูรณ์	1	14	15	1	4	5
26	บ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	12	13	1	4	5
27	บ้านพุทธรักษา	1	14	15	1	4	5
28	บ่อแก้วดงมะไฟมิตรภาพที่ 81	2	14	16	1	4	5
29	ชุมชนบ้านมาย	2	14	16	1	4	5
30	บ้านคำลอดพื้น	2	16	18	1	4	5
31	บ้านห้วยทราย	1	14	15	1	4	5
รวม					31	124	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ปีการศึกษา 2568

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน เป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   - 1.2 ครูผู้สอน
2. ลักษณะการเปิดสอน
   - 2.1 โรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา
   - 2.2 โรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิด ของ ลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคิอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

2. การจัดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร

3.3 นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.4 ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกในการตรวจสอบเครื่องมือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนี้

3.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4.3 ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.4.4 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.4.5 นางศศิธร บุญไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกลาง “ผดุงราษฎร์วิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คัดข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไปไว้ใช้

3.5 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่า (IOC) พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.00 จำนวน 42 ข้อ

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับแก้แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 50 คน จาก 15 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

3.7.1 โดยโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษา เก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 10 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนละ 2 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 30 คน

3.7.2 โรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา เก็บกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 5 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนระดับขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 20 คน

ตาราง 20 จำนวนกลุ่มที่ทดลองใช้เครื่องมือ (Try – out)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ลักษณะการเปิดสอน	กลุ่มทดลองใช้ (Try – out)		
			นักเรียนเตรียมทหารหญิง	นักเรียนชาย	รวม
1	โรงเรียนบ้านน้ำบุ้น	ประถมศึกษา	1	2	3
2	โรงเรียนบ้านโพธิ์ชัยแหลมทอง	ประถมศึกษา	1	2	3
3	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	ประถมศึกษา	1	2	3
4	โรงเรียนบ้านห้วยโทงดอนสวรรค์	ประถมศึกษา	1	2	3
5	โรงเรียนบ้านนาคอย	ประถมศึกษา	1	2	3
6	โรงเรียนบ้านคืม	ประถมศึกษา	1	2	3
7	โรงเรียนบ้านนายอ	ประถมศึกษา	1	2	3
8	โรงเรียนบ้านดอนยานาง	ประถมศึกษา	1	2	3
9	โรงเรียนบ้านโนนเจริญศิลป์	ประถมศึกษา	1	2	3
10	โรงเรียนบ้านผาศักดิ์ทรัพย์เจริญ	ประถมศึกษา	1	2	3
11	โรงเรียนบ้านสังเปือย	ขยายโอกาสทางการศึกษา	1	3	4
12	โรงเรียนบ้านศรีวิชัย	ขยายโอกาสทางการศึกษา	1	3	4
13	โรงเรียนบ้านท่าศรีไคลวิทยาคม	ขยายโอกาสทางการศึกษา	1	3	4
14	โรงเรียนบ้านเซือม	ขยายโอกาสทางการศึกษา	1	3	4
15	โรงเรียนขาวสง่าเจริญวิทย์	ขยายโอกาสทางการศึกษา	1	3	4
รวม			15	35	50

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กับรายด้านโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment correlation) โดยคัดข้อที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ไว้ใช้และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's ∝ Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) มีค่าคุณภาพแบบสอบถามดังนี้

3.7.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962

3.7.1.1 ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845

3.7.1.2 ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.653 – 0.732 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

3.7.1.3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.640 – 0.732 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.867

3.7.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.753 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.866

3.7.1.5 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.621 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887

3.7.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

3.7.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.470 – 0.683 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.774

3.7.2.2 การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.523 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.710

3.7.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.457 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.770

3.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.9 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิ้งค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

5.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples

5.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ รายด้าน กับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

5.1.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha – Coefficient)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.2.1 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงขึ้นไปกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการนำตัวแปรภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยจำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน นักการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายชื่อ ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 นายเทพฤทธิ์ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5 นายวิรัตน์ คณิสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหินเหิบหินกอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.6 นายชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.7 นายอนันตเดช งิ้วโสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเซือม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.8 นางสาวบังอร พลศรีดา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.9 นางสุทธิวรรณ บัวศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำบุ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.10 นางอำไพ สมบูรณ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังเวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อจะได้ให้แนวทางในการพัฒนาต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยในการสรุปเป็นข้อเสนอแนวทางการพัฒนาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
X_1	แทน	ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน
X_2	แทน	ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์
X_3	แทน	ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน
X_4	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

X_5 แทน ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

X_t แทน ภาพรวมของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

Y_1 แทน การปฏิบัติหน้าที่ครู

Y_2 แทน การจัดการเรียนรู้

Y_3 แทน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

Y_t แทน ภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code) ไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน โดยการหาความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน” ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test)

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน” ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test)

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เขต 3 จำนวน 90 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน ดังตาราง 21 – 22

ตาราง 21 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน

แยกผู้ตอบแบบสอบถามตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.10
1.2 ครูผู้สอน	242	72.90
รวม	332	100.00
2. ลักษณะการเปิดสอน		
2.1 โรงเรียนประถมศึกษา	177	53.30
2.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	155	46.70
รวม	332	100

จากตาราง 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 332 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90

เมื่อจำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 22

ตาราง 22 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	4.33	0.61	มาก	5
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	4.37	0.62	มาก	1
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	4.36	0.53	มาก	2
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.35	0.50	มาก	3
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก	4.35	0.54	มาก	4
โดยรวม	4.35	0.51	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.37) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\overline{X}$ = 4.35) ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ($\overline{X}$ = 4.35) และด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ($\overline{X}$ = 4.35) ตามลำดับ

2.1.2 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 23 – 27

ตาราง 23 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์ และศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง	4.32	0.80	มาก	3
2. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมรับมือได้อย่างถูกต้อง	4.31	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันที	4.27	0.79	มาก	5
4. ผู้บริหารมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และสามารถวิเคราะห์เพื่อตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้งานเดินหน้าได้อย่างรวดเร็ว	4.38	0.78	มาก	2
5. ผู้บริหารมีความมั่นใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.40	0.67	มาก	1
โดยรวม	4.33	0.61	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีความมั่นใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.40) ผู้บริหารมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และสามารถวิเคราะห์เพื่อตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้งานเดินหน้าได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 4.38) และผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์ และศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง ($\overline{X}$ = 4.32) ตามลำดับ

ตาราง 24 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และทดลองทำบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา	4.27	0.79	มาก	5
2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ปรับปรุงระบบงานและการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.37	0.74	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมงานโดยดึงศักยภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีความหลากหลาย มาใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม	4.43	074	มาก	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทดลองและสร้างสรรค์ผลงาน	4.38	0.75	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	4.42	0.72	มาก	2
โดยรวม	4.37	0.62	มาก	

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมงานโดยดึงศักยภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีความหลากหลาย มาใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.43) ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.42) และผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทดลองและสร้างสรรค์ผลงาน ($\overline{X}$ = 4.38) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง	4.39	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	4.42	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายอำนาจ และส่งเสริมการปฏิบัติงานในรูปแบบทีม	4.28	0.80	มาก	5
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาและมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	4.33	0.67	มาก	4
5. ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	4.38	0.69	มาก	3
โดยรวม	4.36	0.53	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการบริหารงาน ที่ยืดหยุ่น โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 4.42) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ($\overline{X}$ = 4.39) และผู้บริหาร มีการวางแผนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ($\overline{X}$ = 4.38) ตามลำดับ

ตาราง 26 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผลความสำเร็จ	4.33	0.68	มาก	4
2. ผู้บริหารสื่อสารข้อมูล นโยบาย และเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และแสดงออกถึงความจริงใจ	4.38	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้ทีมงานตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน	4.36	0.72	มาก	3

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้ จากข้อผิดพลาดร่วมกัน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรม	4.33	0.68	มาก	5
5. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือและดึงศักยภาพมาใช้ขับเคลื่อนองค์กร	4.38	0.69	มาก	2
โดยรวม	4.35	0.50	มาก	

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลนโยบาย และเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และแสดงออกถึงความจริงใจ ($\overline{X}$ = 4.38) ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือและดึงศักยภาพมาใช้ขับเคลื่อนองค์กร ($\overline{X}$ = 4.38) และผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้ทีมงานตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.36) ตามลำดับ

ตาราง 27 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือ การตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันท่วงที	4.39	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุย และจัดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายให้บุคลากรกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยพร้อมให้การสนับสนุน	4.27	0.82	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมสมองเพื่อหาทางออกและแก้ปัญหาในสถานการณ์วิกฤตหรือคาดเดาไม่ได้อย่างสร้างสรรค์	4.33	0.68	มาก	4
5. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.38	0.69	มาก	3
โดยรวม	4.35	0.54	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุย และจัดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.42) ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือ การตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันท่วงที ($\overline{X}$ = 4.39) และผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.38) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล “ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมดังตาราง 28

ตาราง 28 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.26	0.54	มาก	3
2. การจัดการเรียนรู้	4.35	0.54	มาก	2
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.38	0.55	มาก	1
โดยรวม	4.33	0.50	มาก	

จากตาราง 28 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\overline{X}$ = 4.38) การจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.35) และการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\overline{X}$ = 4.26) ตามลำดับ

2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 29 – 32

ตาราง 29 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.22	0.70	มาก	4
2. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งด้านการกระทำ การพูดและการสดงออกทางจิตใจ	4.34	0.67	มาก	1
3. ครูปฏิบัติงานด้วยความมีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.27	0.74	มาก	3
4. ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและความรู้ดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.31	0.56	มาก	2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
5. ครูนำองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.21	0.78	มาก	5
โดยรวม	4.26	0.54	มาก	

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งด้านการกระทำ การพูด และการสดงออกทางจิตใจ ($\overline{X}$ = 4.34) ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและความรู้ดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.31) และครูปฏิบัติงานด้วยความมีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\overline{X}$ = 4.27) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 30 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดก่อนวางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.38	0.68	มาก	2
2. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	4.29	0.73	มาก	5
3. ครูจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพ	4.29	0.71	มาก	4
4. ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.34	0.73	มาก	3
5. ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.46	0.56	มาก	1
โดยรวม	4.35	0.54	มาก	

จากตาราง 30 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3 อันดับแรก ดังนี้ ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.46) ครูวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดก่อนวางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.38) และครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.34) ตามลำดับ

ตาราง 31 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ค่าสถิติ (n = 332)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีและประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.72	มาก	4
2. ครูสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.33	0.73	มาก	5
3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา	4.37	0.71	มาก	3
4. ครูประสานความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.41	0.70	มาก	2
5. ครูแสวงหาและระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	4.48	0.53	มาก	1
โดยรวม	4.38	0.55	มาก	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 31 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.38) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูแสวงหาและระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ($\overline{X}$ = 4.48) ครูประสานความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.41) และครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.37)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 32 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 90)		ครูผู้สอน (n = 242)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	4.22	0.66	4.37	0.59	-1.942	0.053
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	4.16	0.78	4.45	0.53	-3.190**	0.002
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	4.25	0.60	4.40	0.49	-2.310*	0.022
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว	4.28	0.62	4.37	0.45	-1.248	0.214
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก	4.24	0.59	4.39	0.51	-2.253*	0.025
โดยรวม	4.23	0.59	4.40	0.48	-2.354*	0.020

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน และด้านการจัดการบริบทเชิงบวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ลักษณะการเปิดสอน				t	Sig.
	โรงเรียนประถมศึกษา (n = 177)		โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (n = 155)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน	4.31	0.63	4.35	0.59	-0.636	0.525
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์	4.35	0.63	4.40	0.60	-0.742	0.503
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน	4.35	0.51	4.37	0.54	-0.304	0.761
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.35	0.52	4.35	0.48	-0.021	0.983
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก	4.34	0.53	4.37	0.54	-0.393	0.694
โดยรวม	4.34	0.52	4.37	0.50	-0.479	0.633

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน ”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบที่ (t – test) ชนิด Independent Samples

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 90)		ครูผู้สอน (n = 242)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.08	0.67	4.33	0.47	3.340**	0.001
2. การจัดการเรียนรู้	4.20	0.63	4.40	0.49	2.842**	0.005
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.21	0.69	4.44	0.47	2.884**	0.005
โดยรวม	4.16	0.60	4.39	0.44	3.339**	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน ดังตาราง 35

ตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ลักษณะการเปิดสอน				t	Sig.
	โรงเรียนประถมศึกษา (n = 177)		โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (n = 155)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.23	0.54	4.30	0.54	-1.200	0.231
2. การจัดการเรียนรู้	4.32	0.51	4.37	0.57	-0.823	0.411
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.35	0.55	4.41	0.55	-0.880	0.379
โดยรวม	4.30	0.48	4.36	0.52	-1.056	0.292

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ ลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_t
X_1										
X_2	0.833**									
X_3	0.799**	0.862**								
X_4	0.618**	0.703**	0.794**							
X_5	0.797**	0.864**	0.985**	0.805**						
X_t	0.890**	0.934**	0.963**	0.842**	0.965**					
Y_1	0.451**	0.555**	0.621**	0.614**	0.636**	0.621**				
Y_2	0.426**	0.607**	0.634**	0.590**	0.639**	0.626**	0.699**			
Y_3	0.563**	0.700**	0.708**	0.703**	0.712**	0.733**	0.737**	0.842**		
Y_t	0.524**	0.687**	0.714**	0.694**	0.723**	0.721**	0.886**	0.924**	0.939**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.721) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านโดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวม กับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xty3} = 0.733) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวมกับการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty2} = 0.626) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวมกับการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty1} = 0.626) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังตาราง 37 – 40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Y_t)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1)	0.524**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2)	0.678**	ปานกลาง
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)	0.714**	สูง
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4)	0.694**	ปานกลาง
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)	0.723**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.721**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.721) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง 2 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{x5yt} = 0.721) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{x3yt} = 0.714) และด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{x4yt} = 0.694) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ภาวะแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1)	0.451**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2)	0.555**	ปานกลาง
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)	0.621**	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4)	0.614**	ปานกลาง
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)	0.636**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.621**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty1} = 0.621) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x5y1} = 0.636) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x3y1} = 0.621) และด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x4y1} = 0.614) ตามลำดับ

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1)	0.426**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2)	0.607**	ปานกลาง
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)	0.634**	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4)	0.590**	ปานกลาง
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)	0.639**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.626**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{xty1} = 0.626) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางบวก (r_{x5y2} = 0.639) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x3y2} = 0.634) และด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x2y1} = 0.607) ตามลำดับ

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ความสัมพันธ์
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1)	0.563**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2)	0.700**	ปานกลาง
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)	0.708**	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4)	0.703**	ปานกลาง
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)	0.712**	สูง
โดยรวม (X_t)	0.733**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{xty3} = 0.733) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง 1 ด้าน และความสัมพันธ์กันปานกลาง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{x5y3} = 0.712) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x3y3} = 0.708) และด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก(r_{x4y3} = 0.708) ตามลำดับ

ตาราง 41 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู			
	การปฏิบัติหน้าที่สอน (Y_1)	ความรู้สึกเป็นครู (Y_2)	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_3)	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y_t)
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1)	ปานกลาง 0.451**	ปานกลาง 0.426**	ปานกลาง 0.563**	ปานกลาง 0.524**
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2)	ปานกลาง 0.555**	ปานกลาง 0.607**	ปานกลาง 0.700**	ปานกลาง 0.678**
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)	ปานกลาง 0.621**	ปานกลาง 0.634**	ปานกลาง 0.708**	สูง 0.714**
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4)	ปานกลาง 0.614**	ปานกลาง 0.590**	ปานกลาง 0.703**	ปานกลาง 0.694**
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)	ปานกลาง 0.636**	ปานกลาง 0.639**	สูง 0.721**	สูง 0.723**
ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X_t)	ปานกลาง 0.621**	ปานกลาง 0.626**	สูง 0.733**	สูง 0.721**

จากตาราง 41 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3มีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก(r_{xtyt} = 0.721) เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) โดยรวม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกทุกด้าน

โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) (r_{xty3} = 0.733) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) (r_{xty2} = 0.626) และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) (r_{xty1} = 0.626) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปได้ดังตาราง 42

ตาราง 42 สรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสัมพันธ์	การแปลความสัมพันธ์	สรุปผล	
			ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1)	0.524**	ปานกลาง		✓
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2)	0.678**	ปานกลาง		✓
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)	0.714**	สูง	✓	

ตาราง 42 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความสัมพันธ์	การแปลความสัมพันธ์	สรุปผล	
			ควรพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4)	0.694**	ปานกลาง		✓
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)	0.723**	สูง	✓	

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) และด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)

แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว

จากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จากตาราง 42 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) และด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... ครูต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับนโยบายมาปฏิบัติ เมื่อได้ร่วมคิดและตัดสินใจจะทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรและพร้อมทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

"... ครูต้องสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้ชัดเจนและทั่วถึงเพื่อลดความทับซ้อนของการสั่งงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ทำให้ครูมีเวลาโฟกัสที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้เต็มที่ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2569)

"... ครูคาดหวังความยืดหยุ่นในการประเมินผลงานโดยเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าความสมบูรณ์ของเอกสาร รวมถึงการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่รวดเร็วทันใช้ จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้คล่องตัวและลดความเครียดในการทำงาน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบเปิดใจ โดยจัดเวทีให้ครูทุกคนเสนอความคิดเห็นในการวางแผนกลยุทธ์อย่างเสรี เพื่อให้เกิดความเข้าใจทิศทางของโรงเรียนตรงกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ผู้บริหารควรปรับโครงสร้างการทำงานเป็นทีมแบบคล่องตัว โดยลดขั้นตอนระบบราชการที่ซ้ำซ้อน และมอบอำนาจการตัดสินใจให้หน้างานมากขึ้น เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานซึ่งทำให้ครูกล้าคิดค้นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารต้องบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และจัดสรรให้สอดคล้องกับแผนงานที่ครูมีส่วนร่วมคิดขึ้น เมื่อครูเห็นว่าได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นธรรม จะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพสูงสุด ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรนำระบบการประเมินและติดตามผลที่ยืดหยุ่นมาใช้ โดยเน้นการให้สะท้อนกลับเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมปรับเปลี่ยนแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ครูสามารถรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบท บริหารงานอย่างยืดหยุ่น โปร่งใส และสื่อสารทั่วถึง พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจและทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนประสิทธิผลของครูสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่คล่องตัว ยืดหยุ่นได้หากสถานการณ์เปลี่ยนไป และสื่อสาร เป้าหมายของสถานศึกษากับครูและบุคลากร ให้มีความเข้าใจตรงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน มีการสร้างทีมงานคุณภาพ วางแผนการทำงานที่ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน มีการทบทวนงานเพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

”... ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบท บริหารงานอย่างยืดหยุ่น โปร่งใส และสื่อสารทั่วถึง พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจและทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนประสิทธิผลของครูสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาของคำสัมภาษณ์ดังภาคผนวก ช จากนั้นได้ทำการกำหนดประเด็นหลักเพื่อทำให้เห็นข้อมูลที่ตรงกันกับคำสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นบทสรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) ดังตาราง 43

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 การสรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ										รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
1. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ / วางแผนกลยุทธ์ / กำหนดเป้าหมายขององค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	7	70
2. การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน / สร้างความผูกพัน / แรงจูงใจ / ความรับผิดชอบร่วมกันต่อความสำเร็จ	✓		✓		✓	✓	✓			✓	6	60
3.การสื่อสารข้อมูล วิสัยทัศน์ / เป้าหมายอย่างเปิดใจ / ชัดเจน ทั่วถึง / เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน	✓	✓	✓				✓		✓		5	50
4.การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบคล่องตัว / สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ	✓	✓	✓			✓			✓		5	50
5. ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน / การปรับเปลี่ยนแผนให้ทันสถานการณ์ / ประเมินผลโดยเน้นผลลัพธ์	✓	✓	✓	✓				✓			5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 43 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ										ผลรวม	ค่าเฉลี่ย
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
6. การสนับสนุนทรัพยากร / บริหารงบประมาณ / อย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม / สอดคล้องกับแผน	✓		✓		✓			✓			4	40
7. การลดขั้นตอน / การทำงานที่ซ้ำซ้อน / ลดระบบราชการ / ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเพิ่มความคล่องตัว		✓				✓			✓		3	30

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 43 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมาย
2. การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความผูกพัน และความรับผิดชอบร่วมกัน
3. การสื่อสารข้อมูล วิสัยทัศน์ และเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั่วถึงและเปิดใจ
4. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบคล่องตัว
5. ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน การประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์และการปรับเปลี่ยนแผนให้ทันสถานการณ์
6. การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและรวดเร็ว
7. การลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ครูมีเวลาโฟกัสที่ผู้เรียน

สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) ควรมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและการตัดสินใจขององค์กร เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความผูกพัน และความรับผิดชอบร่วมกัน ควบคู่กับการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างชัดเจนทั่วถึง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบคล่องตัวและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยยึดผลลัพธ์เป็นสำคัญ พร้อมทั้งบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาและศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

และผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)" ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... ครูต้องการบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและไม่ด่วนตัดสินเมื่อเกิดข้อผิดพลาด หากผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมจะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ครูกล้าลองผิดลองถูก และพัฒนารูปแบบการสอนที่หลุดจากกรอบเดิม ๆ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2569)

"... ครูคาดหวังให้ผู้บริหารเข้าใจข้อจำกัดและบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละชั้นเรียน โดยให้อิสระในการปรับเปลี่ยนแผนงานหรือวิธีการวัดผลให้เข้ากับสถานการณ์จริง การสนับสนุนเชิงบวกนี้ช่วยลดความเครียด และทำให้ครูสามารถโฟกัสไปที่ผลลัพธ์ของผู้เรียนได้ดีขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2569)

"... ครูอยากให้มีเวทีหรือกิจกรรมที่กระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก การมีบรรยากาศที่ทุกคนไว้วางใจกันจะช่วยให้ครูกล้านำเสนอปัญหาจริง และร่วมกันหาวิธีแก้ไขที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรเน้นการนำหลักความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และการเสริมพลังเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย เมื่อครูสัมผัสได้ถึงความไว้วางใจและบรรยากาศเชิงบวก พวกเขาจะกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยเพื่อริเริ่มวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำ PLC แบบเป็นกัลยาณมิตรลดความกดดันจากการจับผิด โดยเปลี่ยนข้อผิดพลาดจากการทดลองแก้ปัญหาให้เป็นบทเรียนร่วมกัน การมองเห็นภาพรวมและปรับวิธีการประเมินให้ยืดหยุ่นจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิผล ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของการมีความยืดหยุ่นทางความคิด พร้อมปรับเปลี่ยนการตัดสินใจเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป การลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและสนับสนุนทรัพยากรอย่างทันท่วงที จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายทำให้ครูมีพลังใจในการรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าในห้องเรียน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการสื่อสารเชิงบวกและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนเพื่อออกแบบการเรียนการสอน เมื่อครูเห็นว่าผู้บริหารพร้อมเคียงข้างและปรับตัวไปด้วยกัน ประสิทธิผลและความมุ่งมั่นในการทำงานจะเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารต้องศึกษาบริบทเพื่อปรับวิธีการแก้ปัญหาให้เข้ากับสถานการณ์และรู้จักใช้บุคลากรให้ตรงกับศักยภาพของแต่ละประเภท สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกด้วยการกล่าวคำชื่นชมและสร้างพลังความศรัทธา พร้อมเปิดพื้นที่ให้ครูกล้าออกจากกรอบเดิม ๆ เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ได้อย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นประสิทธิผลการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ไว้วางใจ เชื่อใจทีมงานให้อำนาจในการตัดสินใจ สนับสนุนทีมงานให้กล้าลองผิดลองถูกในสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับวิธีการบริหารงานจากผู้สั่งการเป็นผู้สอนงาน (Coach) คอยช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ให้ทีมทำงานได้ราบรื่น ส่งเสริมการสื่อสารที่โปร่งใส เปิดใจรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อให้ทีมสามารถตัดสินใจได้เร็ว ถูกต้อง และพึงพอใจ ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

"... ผู้บริหารต้องมองภาพรวมและปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้วัฒนธรรมความไว้วางใจ เพื่อกระตุ้นให้ครูกล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย ริเริ่มสิ่งใหม่ และแก้ปัญหาที่คาดเดาไม่ได้ได้อย่างมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิผลสูงสุด ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาของคำสัมภาษณ์ดังภาคผนวก ช จากนั้นได้ทำการกำหนดประเด็นหลักเพื่อทำให้เห็นข้อมูลที่ตรงกันกับคำสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วทำการสังเคราะห์เป็นบทสรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 การสรุปแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	ท่านที่ 6	ท่านที่ 7	ท่านที่ 8	ท่านที่ 9	ท่านที่ 10		
1. การสร้าง ความไว้วางใจ / พื้นที่ปลอดภัย เปิดใจรับฟัง / ลดความกดดัน / ไม่ด่วนตัดสินจับผิด / เปลี่ยนข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	7	70
2. การเป็นโค้ช (Coach) / ผู้สนับสนุนเชิงบวก / สื่อสารเชิงบวก ให้คำชื่นชม / เป็นผู้อำนวยความสะดวก / สนับสนุนทรัพยากร / อำนาจการตัดสินใจ		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	7	70
3. เข้าใจความแตกต่างของบริบท / ปรับเปลี่ยนแผนงาน / การวัดผลให้สอดคล้องกับสถานการณ์	✓		✓		✓	✓			✓		5	50

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 44 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ										เฉลี่ย	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 5	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 6	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 7	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 8	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 9	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10		
4. การส่งเสริมความกล้า / ลองผิดลองถูก / คิดนอกกรอบ / กระตุ้นให้ครูกล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย / ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม / วิธีการสอนใหม่ ๆ	✓	✓	✓				✓			✓	5	50
5.การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) / ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ร่วมวิเคราะห์บริบท / แก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร	✓			✓		✓		✓			4	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 44 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจและพื้นที่ปลอดภัย
2. การเป็นโค้ชและผู้สนับสนุนเชิงบวก
3. ความยืดหยุ่นในการบริหารงานและประเมินผล
4. การส่งเสริมความกล้าลองผิดลองถูก
5. การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์

สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) ควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความปลอดภัยทางจิตใจ โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังด้วยความเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้สนับสนุนเชิงบวก คอยให้คำปรึกษา กำลังใจ และส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการและการประเมินผลตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการพัฒนา ตลอดจนสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาแนวทางแก้ไข และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 คน จึงสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3)

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาแนวทางการวางทิศทางองค์กรอย่างยั่งยืนโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เปิดเผย โดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบคล่องตัว โดยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันองค์ความรู้ และการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ การปรับตัว และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพผู้เรียน

1.4 ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานและแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยยึดผลลัพธ์และคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการบริหารทรัพยากรและงบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว

1.5 ผู้บริหารควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูมีเวลาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และดูแลผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5)

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าซักถาม และกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่หวาดกลัวต่อการถูกตำหนิ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ให้คำปรึกษา โดยใช้การสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานด้วยความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์การประเมินผลให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้าพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและ ลักษณะการเปิดสอน แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,050 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 206 คน

และครูผู้สอน จำนวน 1,844 คน จากทั้งหมด จำนวน 179 โรงเรียน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcic and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 242 คน จาก 90 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 332 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเป็นตัวชี้วัด

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียน โดยใช้สถิติ t – test ชนิด Independent Samples

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.4 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงขึ้นไปกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ด้านการ

มีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก และด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และลักษณะการเปิดสอน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน และด้านการจัดการบริบทเชิงบวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน และด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง ในทิศทางบวก (r_{xtyt} = 0.721) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันสูง 2 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก (r_{x5yt} = 0.721) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทิศทางบวก (r_{x3yt} = 0.714) และด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_4) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ในทิศทางบวก (r_{x4yt} = 0.694)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศาล เจนใจ และคณะ (2565, หน้า 10) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พบว่า ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ อรษา ยิ้มจันทร์ (2566, หน้า 114) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบอไจล์กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และคณะ (2567, หน้า 117) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสนับสนุนว่า ผู้บริหารที่เข้าใจบริบท รับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถกำกับตนเองได้ ย่อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการพัฒนางาน ส่งผลให้ครูเกิดความเชื่อมั่น รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และพร้อมปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเช่นเดียวกับ ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา และคณะ (2568, หน้า 52) ซึ่งศึกษาและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำอาไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำอาไจล์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคล่องแคล่วด้านบริบท ความคล่องแคล่วด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียความคล่องแคล่วในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความคล่องแคล่วในภาวะผู้นำของตนเอง โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ครูต้องวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน รวมถึงวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย

แผนงาน และหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ครูสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวณน ถามูลแสน (2567, หน้า 153) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าวสนับสนุนว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถเฉพาะบุคคล เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของสถานศึกษา หากผู้บริหารกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ครูย่อมเข้าใจบทบาทของตนเองและสามารถ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนได้ ขณะเดียวกัน การมีสื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งาน ย่อมช่วยให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จัดทำสื่อ วัดและประเมินผล ตลอดจนติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้อง ทรงพล นันทพล และคณะ (2568, หน้า 333) ซึ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องโดยตรงกับสกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 158 – 163) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อันเป็นบริบทเดียวกับการวิจัยครั้งนี้ โดยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruilin Lin (2010, Abstract) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพครูกับประสิทธิผลการสอนตามการรับรู้ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษา อุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพครูและประสิทธิผลการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัว จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ วัฒนา สุวรรณไตรย์ (สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569) ที่ว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ สื่อสารเป้าหมายให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารอาจมองภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในระดับนโยบายและวิสัยทัศน์ ขณะที่ครูพิจารณาจากความชัดเจนของการสื่อสาร การลดขั้นตอน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน หากวิสัยทัศน์และแผนงานยังไม่ถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน การรับรู้ของทั้งสองกลุ่มจึงแตกต่างกัน และทวีศักดิ์ พรหมพินิจ (สัมภาษณ์, 24 เมษายน 2569) ที่ว่า ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทบริหารงานอย่างยืดหยุ่น โปร่งใส และสื่อสารอย่างทั่วถึง พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ข้อคิดเห็นนี้สะท้อนองค์ประกอบหลายด้านของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว โดยเฉพาะการปรับตัวตามบริบทการสื่อสาร และการมีส่วนร่วม หากผู้บริหารกับครูรับรู้ระดับการดำเนินงานในแต่ละด้านไม่ตรงกัน ย่อมส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบคล่องตัวแตกต่างกัน อีกทั้งยัง วิรัตน์ คณิสาร (สัมภาษณ์, 23 เมษายน 2569) ที่ว่า ผู้บริหารควรบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และจัดสรรให้สอดคล้องกับแผนงานที่ครูมีส่วนร่วมกำหนดขึ้น เมื่อครูเห็นว่าได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นธรรม จะมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ข้อคิดเห็นนี้สะท้อนความแตกต่างด้านข้อมูลและการรับรู้ระหว่างตำแหน่ง ผู้บริหารเป็นผู้รับรู้ภาพรวมของงบประมาณ ข้อจำกัด และหลักเกณฑ์การจัดสรร ส่วนครูมักรับรู้ผ่านทรัพยากรที่ได้รับจริง หากผู้บริหารไม่ได้ชี้แจงเหตุผลและข้อจำกัดอย่างชัดเจน ครูอาจมองว่าการจัดสรรทรัพยากรยังไม่รวดเร็วหรือไม่ตรงกับความต้องการส่งผลให้การประเมินภาวะผู้นำแบบคล่องตัวแตกต่างกันได้

3.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน (ประถมศึกษา กับ ขยายโอกาสทางการศึกษา) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการกำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570)

และยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเอกภาพ บังคับใช้ครอบคลุมทั้งโรงเรียนประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568, หน้า 32 – 77) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Joiner and Josephs (2007, p. 34) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบคล่องตัวต้องมีความตระหนักรู้ต่อสถานการณ์และวัตถุประสงค์ สามารถตรวจสอบสภาพแวดล้อม คาดการณ์การเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทที่เผชิญอยู่ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความคล่องตัวของผู้บริหารไม่ได้ถูกกำหนดโดยประเภทหรือขนาดของสถานศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์และเลือกใช้แนวทางบริหารได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจึงสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบคล่องตัวในระดับใกล้เคียงกัน แม้จะเผชิญปัญหาและเงื่อนไขในการบริหารที่แตกต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bulent Akkaya, Mirela Panait, Simona Andreea Apostu and Yesim Kaya (2022, p. 3) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อปัญหาหรือโอกาสเฉพาะหน้า มุ่งเน้นการเรียนรู้ การพัฒนาและการทำงานเป็นทีมมากกว่าการใช้อำนาจส่วนบุคคล เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสองลักษณะต่างต้องบริหารบุคลากร สร้างความร่วมมือ และรับมือกับสถานการณ์ที่คาดการณ์ได้ยาก จึงจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำดังกล่าวไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปดิวรัดา เกิดสุข สุชาดา นันทะไชย และสุดารัตน์ สารสว่าง (2565, หน้า 51 – 62) ที่พบว่า การปรับตัวเชิงนวัตกรรม การเปิดรับข้อมูลป้อนกลับ และการบริหารงานด้วยความยืดหยุ่น รวดเร็ว และเน้นการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของครู ดังนั้น ไม่ว่าโรงเรียนจะเปิดสอนเฉพาะระดับประถมศึกษาหรือเปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้บริหารต่างต้องสนับสนุนครูและบุคลากรด้วยวิธีการบริหารที่คล่องตัว เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาขณะเดียวกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและลักษณะการเปิดสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบดังนี้

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้ประเมิน ย่อมมีความคาดหวัง

ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและนวัตกรรมของครูในระดับที่สูงตามตัวชี้วัดของหน่วยงานต้นสังกัด ขณะที่ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ประเมินตนเอง มักประเมินจากความพยายามภาระงานที่หนักหน่วง และกระบวนการที่ได้ทำไปแล้ว ความแตกต่างในจุดยืนของการประเมิน (ผู้ประเมิน กับ ผู้ถูกประเมิน) จึงทำให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวณน ถามูลแสน (2567, หน้า 153) ที่พบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ระหว่างผู้บริหารและครู ในเขตพื้นที่สกลนครมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะเดียวกันครูเองก็อาจไม่ได้รับทราบถึงข้อจำกัดและความคาดหวังเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบ ความไม่สมมาตรของข้อมูลและความต่างในเกณฑ์การให้คุณค่าต่องานนี้เองที่เป็นกลไกขับเคลื่อนให้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานมีความคลาดเคลื่อนและเหลื่อมล้ำกัน สอดคล้องกับ สกุณา ใบภักดี (2565, หน้า 158 – 163) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทุกคนไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ล้วนต้องยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน (การปฏิบัติหน้าที่ครู, การจัดการเรียนรู้, ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน) ตามข้อบังคับของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562, หน้า 19 – 20) ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2569) ที่ว่า ผู้บริหารต้องมองภาพรวมและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจเพื่อกระตุ้นให้ครูกล้าริเริ่มสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาที่คาดการณ์ไม่ได้อย่างมั่นใจอันจะส่งผลให้

การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถในการปรับตัวการเรียนรู้ร่วมกัน และความไว้วางใจภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยร่วมที่สามารถส่งเสริมครูได้ในสถานศึกษาทุกลักษณะ และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ บังอร พลศรีดา (สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2569) ที่ว่าโรงเรียนควรมีเวทีหรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก และสร้างบรรยากาศที่บุคลากรไว้วางใจกัน เพื่อให้ครูกล้านำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและร่วมกันค้นหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูช่วย ให้สามารถนำแนวทางที่ประสบผลสำเร็จไปประยุกต์ใช้กับชั้นเรียนของตนเองได้ กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X_t) มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y_t) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ด้วยแนวคิด ทฤษฎีระบบ และความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลทางการบริหาร กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเปรียบเสมือน ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการที่ยอดเยี่ยม เมื่อผู้บริหารมีความคล่องตัว มีการจัดการบริบทเชิงบวกสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ให้ครูกล้าคิดกล้าทดลอง (Edmondson, 2023, pp. 15 – 18) ขจัดอุปสรรคทางระบบราชการ และเปลี่ยนตนเองจากผู้สั่งการมาเป็นผู้สนับสนุนย่อมส่งผลให้ครูผู้สอนลดความเครียด เกิดแรงจูงใจและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เมื่อครูได้รับอิสระและความไว้วางใจ ครูจะนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลลัพธ์เป็น ผลผลิต คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่สูงขึ้น ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้และการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Joiner & Josephs (2007, pp. 5 – 9) ที่ว่าผู้นำที่คล่องตัวสูงจะสามารถปลดล็อกขีดจำกัดเดิม ๆ ของทีมงานได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และคณะ (2567, หน้า 117 – 129) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบคล่องตัวมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ครูอุทิศตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในระดับนานาชาติของ Gökçe Özdemir (2025, p. 177) ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำ

แบบคล่องตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ต่อสมรรถนะการจัดการและผลการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการที่ผู้บริหารแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำแบบคล่องตัว เป็นปัจจัยเชิงบูรณาการ ที่ช่วยยกระดับทั้งแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะด้านการประเมินตนเอง การรู้เท่าทันอารมณ์และการเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่และพร้อมปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบท เพื่อยกระดับความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการยกระดับการจัดการเรียนรู้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการอุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางบวก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน และด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะทักษะด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนและการจัดการบริบทเชิงบวก เพื่อใช้เป็นกลไกเชิงรุกในการบริหารจัดการ สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ดังนี้

ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย และทิศทางอย่างชัดเจน ทั่วถึง และโปร่งใส ตลอดจนลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน และมีความยืดหยุ่นในการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อให้ครูมีเวลาโฟกัสที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยและบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจ เปลี่ยนข้อผิดพลาดให้เป็นบทเรียน โดยไม่ด่วนตัดสิน ทำหน้าที่เป็นโค้ช และผู้สนับสนุนเชิงบวก รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูกล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัยและริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรส่งผ่าน หรือตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคปัจจุบัน เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าเมื่อนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ปฏิบัติจริงในการบริหารงานแล้ว จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระยะยาวเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ = Leadership*. สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

กันตชาติ กุดนอก. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิตติยาภรณ์ เติมกระโทก. (2564). *Agile รวดเร็ว ว่องไว และได้ประสิทธิภาพ*. งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.

ชัชชญา พีระธรณิศร์. (2568). ความท้าทายของภาวะผู้นำต่อการบริหารจัดการการศึกษาในยุคเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 7*(1).

ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). สกลนคร ห้างหุ้นส่วน จำกัด สมศักดิ์ การพิมพ์ กรุ๊ป.

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา ทัศพร เกตุถนอม และสาริศา เจนเขว้า. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11*(7), 117 – 129.

ณัฏฐณิชย์ ศรีมาเสริม และ ญาดา เอื้อสมิทธ์. (2565). การประยุกต์ใช้แนวคิดการทำงานแบบ Agile เพื่อการพัฒนาระบบงาน: กรณีศึกษาสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 9*(2), 193 – 214.

ณัฐฐินันท์ โยมงาม, และ อุไร สุทธิแย้ม. (2565). บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 375.

ณัฐวิณี นิลกรณ์. (2566). *การพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพของนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ สุชาดา นันทะไชย และ วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (ม.ป.ป.). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทิพย์สุดา กันทัศ และ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องแคล่วของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13*(53), 320 – 331.

ทรงพล นันทพล บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และวัลลภา อารีรัตน์. (2568). ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4*(4), 2822 – 0218.

ธนิษฐ์นันท์ ศรีภุมมา, และ สุธาสินี แสงมุกดา. (2567). รูปแบบภาวะผู้นำอาไจย์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 3*(1), 51 – 68.

ธัญลักษณ์ มณีโชติ สุชาดา นันทะไชย สุดารัตน์ สารสว่าง และ สรียา โชติธรรม. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13*(4), 108 – 122.

นวพร ประสมทอง. (2568). โมเดลเชิงสาเหตุความพร้อมของคนยุคเจนเนอเรชั่นซีสู่การเปลี่ยนผ่านกับการบริหารองค์กรยุคดิจิทัลด้วยการบริหารงานแบบคล่องตัว. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 12*(1).

ปดิวรัดา เกิดสุข, และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19*(37), 51 – 62.

ปรียานุช ทับหนองฮี. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ปาฑ์ ไกรวิญญ์. (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยะดา วรรธนะสาร พูลสุข กิจรัตน์ภร และ สวนา พรพัฒน์กุล. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวกับการบริหารงานตามพันธกิจสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 14*(1).

พรธิดา สำเภาทอง. (2565). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

พัชรธารา สุขศิลป์วิทยา สุมิตร สุวรรณ และ อรอุษา ปุณยบุรณะ. (2568). ภาวะผู้นำแบบอไจล์: ภาวะผู้นำที่ควรสร้างในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 15*(1), 113 – 129.

พัฒนศักดิ์ อภัยสม. (2565). แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16*(2).

พิศาล เจนใจ สุชาดา นันทะไชย และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาท. *วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19*(37), 14 – 30.

พุทธศักดิ์ ตันติสุทธิเวช. (2559). *มาทำความรู้จักกับ "Agile and Scrum" แนวคิดการทำงานของบริษัทยุคใหม่.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญวรา ชูประวัติ และคณะ. (2562). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำอย่างคล่องแคล่ว. *วารสารรม่พฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 37*(1), 19 – 32.

ภูวณน ถามูลแสน. (2567). *ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์. (2562). *Agile แนวคิดเพื่อการทำงานรูปแบบใหม่ที่ไม่ได้เหมาะสำหรับทุกคน.* The Momentum. https://themomentum.co/why-agile-does-not-work-for-some-projects/ .

รัตติยา สวัสดี. (2563). *อไจล์ (Agile) แนวคิดการทำงานแบบองค์กรยุคใหม่.* https://research.cad.go.th/ewt_dl_link.php?nid=44.

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วนิตตา ธนะภูมิชัย และ อุไร สุทธิแย้ม. (2564). ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(3), 14 – 25.

วรวุฒิ ไชยสัตย์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรัชยา ลาบบุญ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วานิช บรรลือ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการบริหารการเปลี่ยนแปลง.* สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิทยา สวนกุหลาบ. (2558). *การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *การบริหารการศึกษา. นัยยะแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่อนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทิพยวิสุทธิ์.

วีรพงษ์ สำมา, และ วัลลภา อารีรัตน์. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม, 1*(3).

ศราวุธ สุทธะรัตน์. (2567). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมสมัย*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริยุพา รุ่งเริงสุข. (2562). *Agile Leader: ผู้นำพันธุ์ใหม่ที่โลกต้องการ*. กรุงเทพธุรกิจ. https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/646442.

ศิรินทรา สระบัวบาล. (2566). *โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

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

เสนาะ ประสิทธิปิ่น. (2566). *ภาวะผู้นำสถานศึกษาในยุคแห่งการพลิกผัน: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. เจริญดีมั่นคง.

สนั่น ประจงจิตร. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมชาย เทพแสง อัจฉริยา เทพแสง และกันต์ฐมณีญา นฤโฆษกิตติกีรติ. (2567). ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership): รูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและนวัตกรรมการศึกษา, 3*(1), 51 – 68.

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). *เส้นทางของ Agile Leadership: 9 หลักการสู่ความสำเร็จ*. PMAT. https://www.pmat.or.th/agile-leadership .

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา อดิษะ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (โลตัส เอ็กซ์เพรส) ในจังหวัดปทุมธานี* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุพจน์ ประไพเพชร สราวุฒิ กุลแดง ราตรี เลิศหว้าทอง และ สุดสวาสดิ์ ประไพเพชร. (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2*(1), 59 – 73.

สุพิชา คิดค้า. (2565). *อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวปฏิบัติที่ยอดเยี่ยมระดับประเทศ Best of the Best Practice*. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. *ราชกิจจานุเบกษา, 136* (ตอนพิเศษ 68 ง), 16 – 18.

อดุลย์ วรรณะปะกะ. (2566). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อภิวัฒน์ มรรคผล, และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 16*(1), 64 – 86.

อรษา ยิ้มจันทร์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอะไจล์กับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 1*.

อารีรัตน์ แตงเที่ยง. (2561). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อาทิตยา คล้ายแจ้ง พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2568). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile) ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่น วาย สหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5*(4), 937 – 952

Agile Alliance. (2019). *Agile 101*. https://www.agilealliance.org/agile101.

Agile Business Consortium. (2020). *The 9 principles of agile leadership*. https://www.agilebusiness.org/page/ProjectFramework_07_AgileLeadershipPrinciples.

Ajmal, S. (2018). *7 defining traits of an agile leader*. QuickStart. https://www.quickstart.com/blog/the-defining-features-and-traits-of-an-agile-leader.

Akkaya, B., Panait, M., Apostu, S. A., & Kaya, Y. (2022). Agile leadership and perceived career success: The mediating role of job embeddedness. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(8), Article 4834.

Aldhaen, E. S. (2022). The role of agile leadership in crisis management in the education sector. *Journal of Management Information and Decision Sciences, 25*(S4), 1 – 13.

Al – Mobaideen, H. O. (2023). Strategic leadership and its role in achieving organizational innovation in educational institutions. *International Journal of Professional Business Review, 8*(5), 1 – 35. https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1974.

Appelo, J. (2011). *Management 3.0: Leading agile developers, developing agile leaders*. Pearson Education.

Attar, M., & Abdul–Kareem, A. (2022). The role of agile leadership in organizational agility. *Journal of Management and Strategy, 13*(1), 1 – 13. https://doi.org/10.5430/jms.v13n1p1.

Balyer, A., & Özcan, K. (2022). Teachers' innovative work behavior: The role of school principals' leadership styles. *European Journal of Educational Research, 11*(1), 143–158. https://doi.org/10.12973/eu–jer.11.1.143.

Beghetto, R. A. (2021). *Beautiful risks: Having the courage to teach and learn with uncertainty*. Rowman & Littlefield.

Bligh, M. C., Kohles, J. C., & Yan, Q. (2018). Leading and learning to change: The role of leadership style and mindset in error learning and organizational change. *Journal of Change Management, 18*(2), 116 – 141.

Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). SAGE Publications.

Cameron, K. (2021). *Positively energizing leadership: Virtuous strategies that inspire teams and organizations*. Berrett – Koehler Publishers.

Cheng, Y. C., & Tsui, K. T. (1999). Multimodels of teacher effectiveness: Implications for research. *The Journal of Educational Research, 92*(3), 141 – 150.

Cruickshank, V. (2022). Adaptive leadership in schools: Managing the messiness of complex change. *Journal of Educational Change, 23*(1), 51 – 70. https://doi.org/10.1007/s10833–021–09438–x.

Denning, S. (2018). *The age of agile: How smart companies are transforming the way work gets done*. AMACOM.

Edmondson, A. C. (2023). *The right kind of wrong: The science of failing well*. Atria Books.

Eilers, K., Simmert, H., & Peters, C. (2020). Hit the road, Jack? The impact of agile leadership on job satisfaction and turnover intention in the digital age. In *Proceedings of the 15th International Conference on Wirtschaftsinformatik* (pp. 1564 – 1579).

Gull, N., Asghar, M., & Aleem, M. (2022). Agile leadership and organizational performance: The mediating role of organizational innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 8*(4), 340 – 355. https://doi.org/10.3390/joitmc8040182.

Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the future*. Harvard Business School Press.

Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel: A synthesis of over 2,100 meta–analyses relating to achievement*. Routledge.

Hayward, S. (2018). *The agile leader: How to create an agile business in the digital age*. Kogan Page.

Henriksen, D., Mishra, P., & Mehta, R. (2022). *Design thinking for education: Conceptions and applications in teaching and learning*. Springer.

Highsmith, J., Luu, L., & Robinson, D. (2020). *EDGE: Value – driven digital transformation*. Addison – Wesley Professional.

Hipp, K. A. (1995). Exploring connections between teacher efficacy and principals' leadership behaviors. *Journal of School Leadership, 5*(2), 136 – 150. https://doi.org/10.1177/105268469500500202.

Hock – Eam, L., Yeoh, K. K., & Satkunasingam, E. (2023). Agile leadership competencies and project success: The mediating role of team adaptability. *International Journal of Project Management, 41*(2), 55 – 68.

Huning, T. M., Hurt, K. J., & Frieder, R. E. (2020). The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation. *Evidence – based HRM, 8*(2), 177 – 194.

Jahagirdar, G., & Chhabra, R. (2023). Agile leadership: A study of the impact of agile leadership on organizational performance. *International Journal of Management, Public Policy and Research, 2*(3), 1 – 8.

Joiner, W. B., & Josephs, S. A. (2007). *Leadership agility: Five levels of mastery for anticipating and initiating change*. Jossey – Bass.

Kerzner, H. (2022). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (13th ed.). Wiley.

Krehbiel, T., Salazar, R. J., & Stewart, B. L. (2017). Agile manifesto for teaching and learning. *Journal of Instructional Pedagogies, 18*, 1 – 8.

Kusumawardani, A., & Wibowo, U. B. (2023). Agile leadership in the era of disruption: A systematic literature review. *Al–Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7*(1), 221 – 236. https://doi.org/10.33650/al–tanzim.v7i1.4287.

Lang, G. (2017). Agile learning: Sprinting through the semester. *Information Systems Education Journal, 15*(3), 14 – 21. https://isedj.org/2017–15/n3/ISEDJv15n3p14.html.

Lee, Y., & Kim, J. (2022). Creative innovation development: Bridging the gap between idea generation and implementation. *Journal of Business Research, 142*, 5 – 14. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.012.

Lin, R. (2010). *The relationship between teacher quality and teaching effectiveness perceived by students from industrial vocational high schools* [Doctoral dissertation, Spalding University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

Lynch, R. (2021). *Strategic management* (9th ed.). SAGE Publications.

Marzano, R. J. (2021). *The handbook for the new art and science of teaching*. Solution Tree Press.

McFarland, D. E. (1979). *Management: Foundations and practices* (5th ed.). Macmillan.

Mersino, A. (2018a). *Agile scrum implementation and its long – term impact on organizations*. IGI Global.

Mersino, A. (2018b). *Agile leader role during an agile transformation*. Vitality Chicago. https://www.vitalitychicago.com/blog/what-leaders-role-agile – transformation.

Neck, C. P., Manz, C. C., & Houghton, J. D. (2023). *Self-leadership: The definitive guide to personal excellence* (2nd ed.). SAGE Publications.

Netolicky, D. M. (2021). *Future-focused school leadership: The researching professional for turbulent times*. Routledge.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

OECD. (2021). *Positive, high-achieving students? What schools and teachers can do*. OECD Publishing.

Ozgenel, M. (2021). The role of emotional intelligence in the relationship between school administrators' leadership styles and teacher job satisfaction. *International Online Journal of Educational Sciences, 13*(1), 167 – 183.

Özdemir, G. (n.d.). The relationship between school administrators' agile leadership and their innovation management competencies. *International Journal of Education & Literacy Studies*.

Paterson, J. (2019). *Colleges need 'agile' leadership to battle global headwinds*. Higher Ed Dive. https://www.educationdive.com/news/colleges-need-agile-leadership-tobattle-global-headwinds/555309.

Prasongko, A., & Adianto, T. (2019). The role of the agile leadership model as a competitive advantage for the future leader in the era of globalization and industrial revolution 4.0. *Jurnal Pertahanan, 5*(3), 117 – 134.

Project Management Institute. (2021). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide)* (7th ed.). Project Management Institute.

Rakhmadi, E., Puspitaningsih, A. I., & Sartika, R. P. (n.d.). *Agile leadership: Making schools more adaptive and responsive*.

Reiter–Palmon, R., & Kaufman, J. C. (2021). Creative styles in the workplace: New directions and refinements. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 15*(1), 10 – 15.

Rigby, D. K., Elk, S. J., & Berez, S. (2020). *Doing agile right: Transformation without chaos*. Harvard Business Review Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Rothaermel, F. T. (2023). *Strategic management* (6th ed.). McGraw Hill.

Schmidt, G. M., & Porteus, E. L. (2000). Technology selection and capacity planning under demand uncertainty. *Management Science, 46*(11), 1471 – 1487. https://doi.org/10.1287/mnsc.46.11.1471.12088.

Suriyankietkaew, S., & Nimsai, S. (2023). Sustainable leadership practices and competencies of SMEs for sustainability and resilience: A community–based enterprise study. *Sustainability, 15*(13), Article 10362.

Taghavi, S., & Eslamieh, G. (2014). The study of the relationship between quality of work life and performance of high school teachers of Shirvan city. *International Letters of Social and Humanistic Sciences, 25*, 69 – 77.

TNT. (2019). *Global trends and consumer demands in the digital age*. TNT Reports.

Verbeeten, F. H. M. (2008). Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 21*(3), 427 – 454.

Wang, Y., & Ho, C. (2023). The impact of digital leadership on teachers' creative teaching: The mediating role of innovation atmosphere. *Sustainability, 15*(3), 1 – 16. https://doi.org/10.3390/su15032568.

Watkins, M. D. (2024). *The agile leader's playbook: Driving growth, innovation, and psychological safety in modern organizations*. Harvard Business Review Press.

West, D., & Euler, D. (2025). Agile sustainable development: A primer on corporate impact indicators and valuation factors via agile models. In *Proceedings of the 2025 International Conference and Seminar on Educational Management*. University of Oxford & Value Balancing Alliance.

Winnicker, A. (2021). *Achieve agile leadership in three steps*. Agile Alliance. https://www.agilealliance.org/resources/experience-reports/achieve-agile-leadership-in-three-steps.

Wysocki, R. K. (2022). *Effective project management: Traditional, agile, extreme, hybrid* (8th ed.). Wiley.

Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วีรศักดิ์ สุวรรณไตร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางศศิธร บุญไชย	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกลาง “ผดุงราษฎร์วิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางพัฒนางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายเทพฤทธิ์ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นายวิรัตน์ คณิสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหินเหิบหินกอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นายชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. นายอนันตเดช งิ้วโสม	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเชือม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นางสาวบังอร พลศรีดา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
9. นางสุทธิวรรณ บัวศรี	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำบุ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางอำไพ สมบูรณ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังเวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศศิธร บุญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางอำไพ สมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุทธิวรรณ บัวศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวบังอร พลศรีดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอนันตเดช งิ้วโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิรัตน์ คณิสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเทพฤทธิ์ สมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายทวีศักดิ์ พรหมพินิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๙๕

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

๑๘ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ผู้สัมภาษณ์จะประสานวัน – 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 นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๔

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

๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางวารุณี สุ่มมาตย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๓๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จั้นวันดี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปัทมา จันทพันธ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางวารุณี สุ่มมาตย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๕๘ ๙๖๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัว ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบคำถามครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางวารุณี สุ่มมาตย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

1.2 ลักษณะการเปิดสอน

☐ ประถมศึกษา

☐ ขยายโอกาสทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์ และศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์ และศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน						
1	ผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์ และศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่าง เป็นกลาง					
2	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมรับมือได้อย่างถูกต้อง					
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันที					
4	ผู้บริหารมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และสามารถวิเคราะห์เพื่อตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้งานเดินหน้าได้อย่างรวดเร็ว					
5	ผู้บริหารมีความมั่นใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และทดลองทำบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา					
7	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัย มาใช้ปรับปรุงระบบงานและการเรียนการสอนอยู่เสมอ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยดึงศักยภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีความหลากหลาย มาใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม					
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทดลองและสร้างสรรค์ผลงาน					
10	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
ด้านที่ 3 การวางทิศทางองค์กรยั่งยืน		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากร ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง					
12	ผู้บริหารมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายอำนาจ และส่งเสริมการปฏิบัติงานในรูปแบบทีม					
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา และมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น					
15	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผลความสำเร็จ					
17	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูล นโยบาย และเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และแสดงออกถึงความจริงใจ					
18	ผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้ทีมงานตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้ จากข้อผิดพลาดร่วมกัน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรม					
20	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือและดึงศักยภาพมาใช้ขับเคลื่อนองค์กร					
ด้านที่ 5 การจัดการบริบทเชิงบวก		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือ การตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันท่วงที					
22	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุยและจัดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
23	ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายให้บุคลากรกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยพร้อมให้การสนับสนุน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมสมอง เพื่อหาทางออกและแก้ปัญหา ในสถานการณ์วิกฤต หรือคาดเดาไม่ได้อย่างสร้างสรรค์					
25	ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและแสดงความเชื่อมั่น ในศักยภาพของบุคลากร ภายใต้วัฒนธรรมการทำงาน ที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่าง

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงานของครู		5	4	3	2	1
0	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงานของครู						
1	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนทั้งด้านการกระทำ การพูด และการแสดงออกทางจิตใจ					
3	ครูปฏิบัติงานด้วยความมีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
4	ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและความรู้ดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
5	ครูนำองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
6	ครูวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดก่อนวางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
7	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้					
8	ครูจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพ					
9	ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
10	ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
11	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีและประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน					
12	ครูสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ					
13	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา					
14	ครูประสานความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
15	ครูแสวงหาและระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	**สถานภาพการดำรงตำแหน่ง** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	**ขนาดของโรงเรียน** ☐ ประถมศึกษา ☐ ขยายโอกาสทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 45 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ มีความสอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน									
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมในการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองทั้งด้านความคิดและอารมณ์ พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง สามารถคาดการณ์ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ทันที มีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็น และมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจเพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย								
1	ผู้บริหารสามารถประเมินความคิด อารมณ์ และศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับอย่างเป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และเตรียมพร้อมรับมือได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ทันที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	ผู้บริหารมีความกล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และสามารถวิเคราะห์เพื่อตัดทอนภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้งานเดินหน้าได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความมั่นใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเองเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์									
นิยามศัพท์	หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรม กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัยมาปรับปรุงระบบงานหรือการเรียนการสอน สามารถบริหารจัดการทีมงานที่มีความหลากหลายเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทดลอง รวมถึงการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา								
6	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และทดลองทำบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาเทคโนโลยีและวิธีการที่ทันสมัย มาใช้ปรับปรุงระบบงานและการเรียนการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยดึงศักยภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีความหลากหลาย มาใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทดลองและสร้างสรรค์ผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 การวางทิศทางองค์กรยั่งยืน									
นิยามศัพท์	หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทของสถานศึกษา มีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส โดยเน้นการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานในรูปแบบทีม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและการพัฒนาที่ยั่งยืน								
11	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายอำนาจ และส่งเสริมการปฏิบัติงานในรูปแบบทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา และมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
15	ผู้บริหารมีการวางแผนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย									
นิยามศัพท์	หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล ผ่านช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจ มีการมอบอำนาจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกันเพื่อพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กร								
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมวางแผน ตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผลความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสื่อสารข้อมูล นโยบาย และเปิดรับข้อเสนอแนะผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และแสดงออกถึงความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้ทีมงานตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

	ร่วมกัน								

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกัน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือและดึงศักยภาพมาใช้ขับเคลื่อนองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การจัดการบริบทเชิงบวก									
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์ สถานการณ์ มองเห็นภาพรวมของบริบทและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรกล้าก้าวออก จากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน								
21	ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันท่วงที	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุย และจัดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

	ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ								

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารกระตุ้นและท้าทายให้บุคลากรก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยพร้อมให้การสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันระดมสมองเพื่อหาทางออกและแก้ปัญหา ในสถานการณ์วิกฤตหรือคาดเดาไม่ได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 46 ตอนที่ 2 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้อง ทั้งหมด 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การปฏิบัติงานของครู									
นิยามศัพท์	หมายถึง การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดแก่ผู้เรียนและองค์กร								
1	ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งด้านการกระทำ การพูดและการแสดงออกทางจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูปฏิบัติงานด้วยความมีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและความรู้ดิจิทัล เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูนำองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

	เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน								

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้									
นิยามศัพท์	หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทายสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการเรียนรู้								
6	ครูวิเคราะห์หลักสูตรและตัวชี้วัดก่อนวางแผนจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและท้าทาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
นิยามศัพท์	หมายถึง การประสานความร่วมมือและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการและการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการแสวงหาและระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อนำมาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น								
11	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีและประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการหรือกิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
14	ครูประสานความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูแสวงหาและระดมทรัพยากรจากผู้ปกครองหรือชุมชน เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 47 ตอนที่ 3 พบว่า การหาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีความสอดคล้อง ทั้งหมด 15 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อผู้วิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845	1	0.584	ใช้ได้
	2	0.676	ใช้ได้
	3	0.596	ใช้ได้
	4	0.804	ใช้ได้
	5	0.607	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.653 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879	6	0.704	ใช้ได้
	7	0.750	ใช้ได้
	8	0.653	ใช้ได้
	9	0.728	ใช้ได้
	10	0.732	ใช้ได้
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.640 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.867	11	0.711	ใช้ได้
	12	0.640	ใช้ได้
	13	0.656	ใช้ได้
	14	0.717	ใช้ได้
	15	0.732	ใช้ได้
4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.753 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.866	16	0.614	ใช้ได้
	17	0.753	ใช้ได้
	18	0.693	ใช้ได้
	19	0.673	ใช้ได้
	20	0.711	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 48 ต่อ

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.621 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887	21	0.621	ใช้ได้
	22	0.731	ใช้ได้
	23	0.799	ใช้ได้
	24	0.797	ใช้ได้
	25	0.693	ใช้ได้
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.962			

จากตาราง 48 พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตนค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845

2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.653 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.640 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.867

4. ด้านการมีส่วนร่วมคล่องตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.614 – 0.753 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.866

5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.621 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.887

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	หมายเหตุ
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.216 – 0.846 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.794	1	0.519	ใช้ได้
	2	0.531	ใช้ได้
	3	0.470	ใช้ได้
	4	0.558	ใช้ได้
	5	0.683	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.277 – 0.609 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.707	6	0.442	ใช้ได้
	7	0.408	ใช้ได้
	8	0.519	ใช้ได้
	9	0.454	ใช้ได้
	10	0.523	ใช้ได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.199 – 0.571 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.620	11	0.644	ใช้ได้
	12	0.477	ใช้ได้
	13	0.469	ใช้ได้
	14	0.457	ตัดออก
	15	0.691	ใช้ได้
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.691 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.939			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 49 พบว่า แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.470 – 0.683 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.774

2. การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.523 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.710

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.457 – 0.691 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.770

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก (r)**
1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน (X_1) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845	1	0.584
	2	0.676
	3	0.596
	4	0.804
	5	0.607
2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ (X_2) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.653 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879	6	0.704
	7	0.750
	8	0.653
	9	0.728
	10	0.732
3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน (X_3) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.640 – 0.732 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.867	11	0.711
	12	0.640
	13	0.656
	14	0.717
	15	0.732
4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว (X_4) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.753 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866	16	0.614
	17	0.753
	18	0.693
	19	0.673
	20	0.711

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 50 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก (X_5) ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.621 – 0.799 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.887	21	0.621
	22	0.731
	23	0.799
	24	0.797
	25	0.693
ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	–	0.962

จากตาราง 50 พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการยืดหยุ่นและตระหนักรู้ในตน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.804 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845

2. ด้านการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.653 – 0.732และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.879

3. ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.640 – 0.732 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.867

4. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคล่องตัว ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.614 – 0.753 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.866

5. ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.621 – 0.799 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.887

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	1	0.519
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.216 – 0.846	2	0.531
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.794	3	0.470
	4	0.558
	5	0.683
2. การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	6	0.442
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.277 – 0.609	7	0.408
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.707	8	0.519
	9	0.454
	10	0.523
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	11	0.644
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.199 – 0.571	12	0.477
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.620	13	0.469
	14	0.457
	15	0.691
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวม	–	0.939

จากตาราง 51 พบว่า แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง ระหว่าง 0.470 – 0.683 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.774

2. การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.408 – 0.523 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.710

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.457 – 0.691 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.770

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	27.1	27.1	27.1
	ครูผู้สอน	242	72.9	72.9	100.0
	Total	332	100.0	100.0	

Size

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ประถมศึกษา	177	53.3	53.3	53.3
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	46.7	46.7	100.0
	Total	332	100.0	100.0	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	332	2.40	5.00	4.3343	.61866
x2	332	2.40	5.00	4.3741	.62471
x3	332	2.60	5.00	4.3608	.53135
x4	332	2.40	5.00	4.3542	.50575
x5	332	2.60	5.00	4.3578	.54070
xt	332	2.68	5.00	4.3563	.51869
Valid N (listwise)	332				

ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน และโดยรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xa1	332	2	5	4.32	.807
xa2	332	2	5	4.31	.715
xa3	332	2	5	4.27	.798
xa4	332	2	5	4.38	.789
xa5	332	2	5	4.40	.677
xb1	332	2	5	4.27	.791
xb2	332	2	5	4.37	.740
xb3	332	2	5	4.43	.744
xb4	332	2	5	4.38	.754
xb5	332	2	5	4.42	.727
xc1	332	2	5	4.39	.676
xc2	332	2	5	4.42	.662
xc3	332	2	5	4.28	.801
xc4	332	2	5	4.33	.671
xc5	332	2	5	4.38	.696
xd1	332	2	5	4.33	.688
xd2	332	2	5	4.38	.696
xd3	332	2	5	4.36	.729
xd4	332	2	5	4.33	.688
xd5	332	2	5	4.38	.696
xe1	332	2	5	4.39	.676
xe2	332	2	5	4.42	.662
xe3	332	2	5	4.27	.820
xe4	332	2	5	4.33	.688
xe5	332	2	5	4.38	.696
Valid N (listwise)	332				

ระดับภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา รายข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	332	2.80	5.00	4.2699	.54739
y2	332	2.60	5.00	4.3530	.54520
y3	332	2.60	5.00	4.3843	.55315
yt	332	2.67	5.00	4.3357	.50269
Valid N (listwise)	332				

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู รายด้าน และโดยรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ya1	332	2	5	4.22	.702
ya2	332	2	5	4.34	.674
ya3	332	2	5	4.27	.749
ya4	332	3	5	4.31	.563
ya5	332	2	5	4.21	.780
yb1	332	2	5	4.38	.682
yb2	332	2	5	4.29	.738
yb3	332	2	5	4.29	.717
yb4	332	2	5	4.34	.739
yb5	332	3	5	4.46	.567
yc1	332	2	5	4.33	.721
yc2	332	2	5	4.33	.731
yc3	332	2	5	4.37	.716
yc4	332	2	5	4.41	.705
yc5	332	3	5	4.48	.535
Valid N (listwise)	332				

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู รายข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมมติฐานข้อที่ 1

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2267	.66852	.07047
	ครูผู้สอน	242	4.3744	.59556	.03828
x2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1667	.78023	.08224
	ครูผู้สอน	242	4.4512	.53772	.03457
x3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2511	.60452	.06372
	ครูผู้สอน	242	4.4017	.49662	.03192
x4	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2889	.62251	.06562
	ครูผู้สอน	242	4.3785	.45388	.02918
x5	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2489	.59986	.06323
	ครูผู้สอน	242	4.3983	.51242	.03294
xt	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2364	.59392	.06260
	ครูผู้สอน	242	4.4008	.48155	.03096

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	2.024	.156	-1.942	330	.053	-.14771	.07606	-.29735	.00192
	Equal variances not assumed			-1.842	144.638	.068	-.14771	.08020	-.30622	.01079
x2	Equal variances assumed	29.678	.000	-3.762	330	.000	-.28457	.07564	-.43337	-.13577
	Equal variances not assumed			-3.190	121.816	.002	-.28457	.08921	-.46118	-.10797
x3	Equal variances assumed	3.447	.064	-2.310	330	.022	-.15054	.06518	-.27876	-.02233
	Equal variances not assumed			-2.112	136.116	.036	-.15054	.07127	-.29149	-.00960
x4	Equal variances assumed	14.260	.000	-1.438	330	.151	-.08962	.06234	-.21226	.03301
	Equal variances not assumed			-1.248	125.854	.214	-.08962	.07181	-.23174	.05249
x5	Equal variances assumed	1.549	.214	-2.253	330	.025	-.14946	.06635	-.27998	-.01894
	Equal variances not assumed			-2.096	140.051	.038	-.14946	.07130	-.29041	-.00850
xt	Equal variances assumed	4.526	.034	-2.589	330	.010	-.16438	.06350	-.28929	-.03948
	Equal variances not assumed			-2.354	134.862	.020	-.16438	.06984	-.30250	-.02626

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Group Statistics

	Size	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
x1	ประถมศึกษา	177	4.3141	.63913	.04804
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3574	.59565	.04784
x2	ประถมศึกษา	177	4.3503	.63944	.04806
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.4013	.60838	.04887
x3	ประถมศึกษา	177	4.3525	.51655	.03883
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3703	.54928	.04412
x4	ประถมศึกษา	177	4.3537	.52818	.03970
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3548	.48056	.03860
x5	ประถมศึกษา	177	4.3469	.53439	.04017
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3703	.54928	.04412
xt	ประถมศึกษา	177	4.3435	.52866	.03974
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3708	.50839	.04083

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
x1	Equal variances assumed	1.092	.297	-.636	330	.525	-.04330	.06812	-.17730	.09071
	Equal variances not assumed			-.639	328.707	.524	-.04330	.06780	-.17667	.09008
x2	Equal variances assumed	.449	.503	-.742	330	.459	-.05101	.06877	-.18629	.08427
	Equal variances not assumed			-.744	327.719	.457	-.05101	.06854	-.18585	.08383
x3	Equal variances assumed	.745	.389	-.304	330	.761	-.01778	.05853	-.13292	.09736
	Equal variances not assumed			-.303	318.006	.762	-.01778	.05877	-.13341	.09785
x4	Equal variances assumed	.698	.404	-.021	330	.983	-.00117	.05572	-.11078	.10844
	Equal variances not assumed			-.021	329.508	.983	-.00117	.05537	-.11009	.10776
x5	Equal variances assumed	.088	.767	-.393	330	.694	-.02343	.05956	-.14059	.09373
	Equal variances not assumed			-.393	321.703	.695	-.02343	.05967	-.14081	.09395
xt	Equal variances assumed	.262	.609	-.479	330	.633	-.02734	.05713	-.13971	.08504
	Equal variances not assumed			-.480	327.102	.632	-.02734	.05698	-.13942	.08475

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สมมติฐานข้อที่ 2

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.0822	.67100	.07073
	ครูผู้สอน	242	4.3397	.47667	.03064
y2	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2000	.63103	.06652
	ครูผู้สอน	242	4.4099	.49920	.03209
y3	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.2178	.69259	.07301
	ครูผู้สอน	242	4.4463	.47842	.03075
yt	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	4.1667	.60015	.06326
	ครูผู้สอน	242	4.3986	.44655	.02871

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	13.262	.000	-3.890	330	.000	-.25745	.06618	-.38764	-.12725
	Equal variances not assumed			-3.340	123.930	.001	-.25745	.07708	-.41001	-.10488
y2	Equal variances assumed	4.247	.040	-3.161	330	.002	-.20992	.06642	-.34057	-.07926
	Equal variances not assumed			-2.842	132.596	.005	-.20992	.07385	-.35600	-.06384
y3	Equal variances assumed	18.932	.000	-3.399	330	.001	-.22850	.06723	-.36076	-.09625
	Equal variances not assumed			-2.884	121.972	.005	-.22850	.07922	-.38532	-.07168
yt	Equal variances assumed	6.832	.009	-3.813	330	.000	-.23196	.06083	-.35162	-.11229
	Equal variances not assumed			-3.339	127.428	.001	-.23196	.06947	-.36942	-.09449

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

Group Statistics

	Size	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
y1	ประถมศึกษา	177	4.2362	.54860	.04124
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3084	.54522	.04379
y2	ประถมศึกษา	177	4.3299	.51352	.03860
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3794	.57982	.04657
y3	ประถมศึกษา	177	4.3593	.55610	.04180
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.4129	.55017	.04419
yt	ประถมศึกษา	177	4.3085	.48046	.03611
	ขยายโอกาสทางการศึกษา	155	4.3669	.52677	.04231

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
y1	Equal variances assumed	.235	.628	-1.200	330	.231	-.07223	.06018	-.19061	.04615
	Equal variances not assumed			-1.201	324.756	.231	-.07223	.06015	-.19056	.04611
y2	Equal variances assumed	3.438	.065	-.823	330	.411	-.04941	.06000	-.16745	.06863
	Equal variances not assumed			-.817	310.170	.415	-.04941	.06049	-.16843	.06961
y3	Equal variances assumed	.055	.815	-.880	330	.379	-.05358	.06087	-.17332	.06616
	Equal variances not assumed			-.881	325.119	.379	-.05358	.06083	-.17325	.06608
yt	Equal variances assumed	2.092	.149	-1.056	330	.292	-.05841	.05529	-.16717	.05036
	Equal variances not assumed			-1.050	314.203	.295	-.05841	.05563	-.16786	.05104

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
จำแนกตามลักษณะการเปิดสอน

สมมติฐานข้อที่ 3

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	xt	y1	y2	y3	yt
x1	Pearson Correlation	1	.833**	.799**	.618**	.797**	.890**	.451**	.426**	.563**	.524**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x2	Pearson Correlation	.833**	1	.862**	.703**	.864**	.934**	.555**	.607**	.700**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x3	Pearson Correlation	.799**	.862**	1	.794**	.985**	.963**	.621**	.634**	.708**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x4	Pearson Correlation	.618**	.703**	.794**	1	.805**	.842**	.614**	.590**	.703**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
x5	Pearson Correlation	.797**	.864**	.985**	.805**	1	.965**	.636**	.639**	.712**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
xt	Pearson Correlation	.890**	.934**	.963**	.842**	.965**	1	.621**	.626**	.733**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y1	Pearson Correlation	.451**	.555**	.621**	.614**	.636**	.621**	1	.699**	.737**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y2	Pearson Correlation	.426**	.607**	.634**	.590**	.639**	.626**	.699**	1	.842**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
y3	Pearson Correlation	.563**	.700**	.708**	.703**	.712**	.733**	.737**	.842**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332
yt	Pearson Correlation	.524**	.678**	.714**	.694**	.723**	.721**	.886**	.924**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	332	332	332	332	332	332	332	332	332	332

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

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

.....

ชื่อผู้วิจัย นางวารุณี สุ่มมาตย์ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ภัทรดร จั้นวันดี, ดร.ปัทมา จันทพันธ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....**สถานที่ทำงาน** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....**น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา**.....**น.**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันสูง 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืนและ 2) ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางวารุณี สุ่มมาตย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(นิยามศัพท์เฉพาะ: ด้านการวางทิศทางองค์กรยั่งยืน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและบริบทของสถานศึกษา มีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและโปร่งใส โดยเน้นการสื่อสารข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานในรูปแบบทีม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและการพัฒนาที่ยั่งยืน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นการสัมภาษณ์

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบคล่องตัวของผู้บริหารสถานศึกษา <u>ด้านการจัดการบริบท เชิงบวก</u> กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้ดีขึ้นได้อย่างไร

(<u>นิยามศัพท์เฉพาะ:</u> ด้านการจัดการบริบทเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการณ์ สถานการณ์ มองเห็นภาพรวมของบริบทและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือการตัดสินใจให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระตุ้นให้บุคลากรกล้าก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 27 เมษายน 2569

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ทวีศักดิ์ พรหมพินิจ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ 24 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายเทพฤทธิ์ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 24 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายอนันตเดช งิ้วโสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเซือม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายชัยประสิทธิ์ เพริศแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวาใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ คณิสาร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหินเหิบหินกอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 23 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวบังอร พลศรีดา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสุทธิวรรณ บัวศรี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านน้ำบุ้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 21 เมษายน 2569



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางอำไพ สมบูรณ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังเวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2569

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางวารุณี สุ่มมาตย์
วัน เดือน ปีเกิด	18 มิถุนายน 2526
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 18 หมู่ 2 ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านปลาหลาย ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2549	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนท่าเรือนิตยานุกูล ตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนท่าเรือนิตยานุกูล ตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2567	ครู ชำนาญการ โรงเรียนบ้านปลาหลาย ตำบลวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร