



ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Expectations of teachers and educational personnel
regarding the leadership of school administrators In
Waritchaphum District Under the juris diction of Sakon Nakhon
Primary Educational Service Area Office 2

สิริลักษณ์ ศิริวงษ์จันทร์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Expectations of teachers and educational personnel
regarding the leadership of school administrators In
Waritchaphum District Under the jurisdiction of Sakon Nakhon
Primary Educational Service Area Office 2

สิริลักษณ์ ศิริวงษ์จันทร์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2567



ชื่อเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวสิริลักษณ์ ศิริวงษ์จันทร์

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมพู)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิตต์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา
อาจารย์ ดร.จารุวรรณ นาคัน และอาจารย์ ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา
แนะนำให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี
ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา
สถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ
ท่านอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการทำวิจัยจนทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบคุณแห่งความดีนี้แด่คุณ
บิดา มารดา ครูอาจารย์ ครอบครัว และญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ ผู้วิจัยจึง
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สิริลักษณ์ ศิริวงษ์ขันธ

ชื่อเรื่อง	: ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	: นางสาวสิริลักษณ์ ศิริวงษ์จันทร์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.ปวินท์ เทพคุณหมิมิตต
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.จารุวรรณ นาดัน
ปีสำเร็จการศึกษา	: 2567
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 425 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากตามสัดส่วนที่กำหนด

ผลการวิจัย พบว่าระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการเปรียบเทียบ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคาดหวังแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำ ความคาดหวัง

Title : Expectations of teachers and educational personnel regarding the leadership of school administrators In Waritchaphum District Under the jurisdiction of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

Author : Sirilux Siriwongkhan

Degree : Master of Education (Education Administration)

Advisor : Dr.Pawin Thepgoonhanimitta

Co-Advisor : Dr.Jaruwan Natun

Graduated Year : 2024

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of expectations of teachers and educational personnel towards the leadership of school administrators in Warichphum District. Affiliated to the Sakon Nakhon Primary Education Area Office, District 2 (2) to compare the level of expectations of teachers and educational personnel towards the leadership of school administrators in Warichphum District. Affiliated to the Sakon Nakhon Primary Education Area Office, District 2 by classification according to gender, position, size of educational institution and work experience.

The population in this study includes teachers and educational personnel working in schools in Waritchaphum District, affiliated to the Sakon Nakhon Primary Education Area Office, District 2 for the 2023 academic year, with a total population of 425 people in the study. Simple Random Sampling was used by drawing lots according to the prescribed proportions according to Cracy and Morgan's table. A sample of 203 teachers was obtained using the percentage criteria by a multi-step random method.

The results of the study showed that the results of the comparison Classification by Status It was found that there was no difference overall. The results of the comparison by the size of the educational institution showed that there was a statistically significant difference in the overall level. The level of expectations of teachers and educational personnel at On the leadership of school administrators in Warichphum District, affiliated to the Sakon Nakhon Primary Education Area Office, District 2, with different work experiences. There are different expectations at the level of 0.5.

Keywords : School Administrators Leadership, Expectation

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 สมมุติฐานงานวิจัย	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	39
3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	40
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	68
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
ภาคผนวก ข : รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	87
ภาคผนวก ค : หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ในการศึกษา	89
ภาคผนวก ง : หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล	91
ประวัติผู้วิจัย	93

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	41
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	42
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	42
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	42
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังในภาพรวม	43
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	44
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	46
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมนุษยสัมพันธ์	48
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	49
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	50
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติการทดสอบการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับ ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ จำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติการทดสอบการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับ ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง	54
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญ ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	56
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญ ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	58

สารบัญภาพ

ภาพที่
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า
3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศโดยมุ่งคุณภาพการศึกษาของคนเป็นหลัก สามารถทำได้โดยเน้นที่การพัฒนาการศึกษาให้ได้คุณภาพมาตรฐาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาทุกระดับโดยยึดถือการประกันคุณภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารอย่างต่อเนื่องและการปฏิรูปการศึกษาเป็นภารกิจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพตามมาตรฐานต่างๆ และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการจัดการศึกษาจะมุ่งพัฒนาที่ตัวของผู้เรียนเป็นหลัก ผู้เรียนต้องมีคุณภาพ ต้องได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี จากคุณลักษณะดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียนไว้ 8 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้โรงเรียนได้ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมคุณภาพตามขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

ในโลกยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้นำบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของหลักสูตรและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ได้ผู้บริหารยุคใหม่ จึงต้องเตรียมตนเองให้มีคุณลักษณะและขีดสมรรถนะที่เหมาะสม (สกุรัตน์ กุพมาศ, 2550, หน้า 9) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ทางวิชาการและด้านความสามารถในการบริหาร ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์นี้จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ชัยเสฏฐ พรหมศรี, 2550, หน้า 41-48) คุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานในโรงเรียนความศรัทธาความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผลให้ครูทำงานได้ผลดี (บุญธรรม ไวยมิตร, 2553, หน้า 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำพาการบริหารงานในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ (ชัยเสฏฐ พรหมศรี, 2550, หน้า 41-48) คุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการ บริหารงานของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่ดีที่เหมาะสมมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การบริหารงานจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคน (เมธา ภูมิเขต, 2554, หน้า 2)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ทั้งด้านวิชาการ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านสมรรถนะของผู้เรียน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีปัจจัยในการบริหารที่เป็นตัวสนับสนุนทั้ง 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงาน งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป (ผ่องพักตร์ สุตสาท, 2554, หน้า 2) จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียน

ที่จะประสบผลสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำและรู้จักการมอบหมายงาน เห็นความสำคัญในเรื่องความคาดหวังของครู อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น และชักจูงให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในงานของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรม ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนและกำหนดนโยบาย บทบาทหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและการปฏิรูปการศึกษา ไม่เข้าใจวิธีดำเนินงานการใช้สื่อและเทคนิคต่างๆ ไม่สามารถสอนงานได้ ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับงานด้านอื่นๆ มากกว่าการศึกษา ซึ่งจากสภาพปัญหาและความเป็นมาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะทำการศึกษาถึงความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ว่าเป็นไปในทิศทางใด เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางนำเสนอให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน และทุกระบบการบริหารงานภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตของเนื้อหา

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ (ปฐมพร ศรีชมพูและกิจพิณัฐ อุสาโห, 2566)

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 รวมประชากรในการวิจัยทั้งสิ้น 425 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คัดเลือกแบบเจาะจง สำหรับการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากตามสัดส่วนที่กำหนดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 203 คน

1.3.3 ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาจำนวน 6 เดือน จากเดือน มีนาคม ถึง สิงหาคม 2567

1.4 สมมติฐานการวิจัย

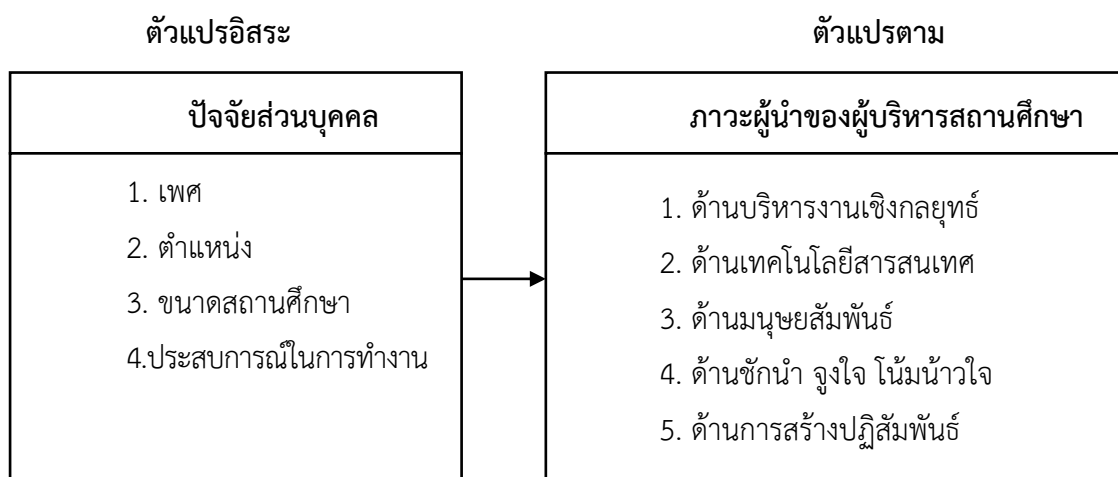
1.4.1 ระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

1.4.2 ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคาดหวังต่างกัน

1.4.3 ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่างกัน

1.4.4 ระดับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ว่าเป็นไปในทิศทางใด

1.6.2 นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและแนวทางนำเสนอให้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในลักษณะต่าง ๆ ทั้งกาย วาจา จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนการใช้ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การศึกษา

ความคาดหวังของครูและบุคลากรด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตามผล และการปรับปรุงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือองค์กร การบริหารงานเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวางแผนล่วงหน้า การตัดสินใจอย่างรอบคอบ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูและบุคลากรต้องมีความเข้าใจในกลยุทธ์ขององค์กร และมีความสามารถในการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความคาดหวังของครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสอน การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งความคาดหวังนี้อาจครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของครูและบุคลากร การนำเครื่องมือเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในด้านการศึกษา

ความคาดหวังของครูและบุคลากรด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร เช่น ระหว่าง

ครูกับนักเรียน ระหว่างครูกับผู้ปกครอง หรือระหว่างครูกับครูด้วยกันเอง ความคาดหวังนี้มุ่งเน้นไปที่ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กร

ความคาดหวังของครูและบุคลากรด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการชักจูงและกระตุ้นให้ผู้เรียนหรือบุคคลในองค์กรมีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และการโน้มน้าวให้บุคคลมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาและองค์กรความคาดหวังนี้ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือและความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการเรียนและการทำงานของคนในองค์กร

ความคาดหวังของครูและบุคลากรด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความคาดหวังนี้มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อบอุ่น และเป็นมิตร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีความสำคัญในการส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจน การทำงานร่วมกันที่ราบรื่น และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางด้านสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน รวมทั้งการสร้าง ความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กร

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากรอื่นๆ ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

- 1) ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก คือ มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง คือ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ คือ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1500 คน

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง

- 1) ครู
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 3) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง
- 2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา
- 2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.1.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความคาดหวัง

โดยมีนักวิชาการ ให้ความหมายของคำว่าความคาดหวังไว้ดังนี้

ชุตินาถกุล สลาหลง (2563) ได้ให้ความหมายว่าคือจิตหรือความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกความต้องการที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้าเป็นการคาดคะเนถึงเหตุการณ์ เรื่องราวที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของคนเราโดยใช้ประสบการณ์ในอดีต

สุพรรณิ พิกุลทอง (2559) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังหมายถึงความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์เอาไว้ล่วงหน้าว่าสิ่งต่างๆที่มุ่งหวังนั้นจะเป็นไปในทิศทางใดหรือสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้หรือไม่อย่างไรในอนาคตซึ่งอาจจะเกิดทั้งดีและไม่ดีเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนพึงมีและเมื่อได้รับสนองตามความคาดหวังแล้วจะส่งผลต่อจิตใจในด้านดีขณะเดียวกันหากไม่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือได้รับต่ำกว่าความคาดหวังแล้วจะส่งผลในด้านลบต่อจิตใจเช่นกัน

Litwin & Stringer (1968) ให้ความหมายว่า คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งพนักงาน ที่อยู่และทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อมซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน

สรุปได้ว่าความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดการณ์เอาไว้ล่วงหน้าในอนาคต หรือความเชื่อที่บุคคลหรือกลุ่มคนมีเกี่ยวกับเหตุการณ์ ผลลัพธ์ หรือพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ความคาดหวังอาจมีทั้งในด้านบวกและด้านลบ และสามารถส่งผลต่อการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลได้

2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

1. ทฤษฎีของวูม (Expectancy Theory) (Vroom, 1964, pp. 15 - 17) เป็นแนวคิดในการอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างความคาดหวังและแรงจูงใจต่อการทำงาน ดังรายละเอียดดังนี้ (1) ความแตกต่างระหว่างความต้องการ ผลตอบแทน ความชอบของแต่ละบุคคล (2) ความคาดหวัง

ในแต่ละบุคคล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นยังรวมถึง ความไม่ได้รับตามที่ประสงค์หรืออยากได้ ดังนั้นหากบุคคลใดมีความคาดหวังมากจะคิดว่าการกระทำของตนจะเกิดผลลัพธ์ตามมาหรือต้องได้รางวัลในขณะที่บุคคลที่คาดหวังน้อยหรือเป็นศูนย์ (Minimal Strength) จะรู้สึกว่าการกระทำของตนเองจะไม่เกิดผลลัพธ์ ไม่ได้รับรางวัลดังนั้นความคาดหวังจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์ ซึ่งความคาดหวังที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมักจะมาจาก (1) สิ่งที่คุณต้องการ (2) สถานการณ์ในสภาพแวดล้อม รวมกับความคาดหวังที่ส่งผลต่อการแสดงออกที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ (3) ความคาดหวังในแง่ของการทำงาน เป็นความเชื่อ และส่งผลถึงในความเป็นไปได้ของผลจากการกระทำของคนที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังผลของการทำงานและผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับความคาดหวังจะสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้นเมื่อบุคคลนั้นพยายามแล้วผลงานจะดีขึ้น และสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล แต่หากไม่ได้รับรางวัลบุคคลก็ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และพิจารณาแล้วว่างานหรือสิ่งที่ทำนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตนเอง

2. ความคาดหวังต่อองค์กร เช่น

(1) สภาพโดยทั่วไปขององค์กร เช่น สถานที่ เพื่อนร่วมงานเครือข่าย ชื่อเสียง กิจกรรมขององค์กร เป็นต้น

(2) ลักษณะของงาน เช่น ความสำเร็จจากผลงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานเป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย เหมาะสม

3. ความคาดหวังของคนรุ่นใหม่ต่อเรื่องการจ้างงานขององค์กร เช่น การได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการที่คุ้มค่า

4. ความคาดหวังเป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าถึงสิ่งต่างๆที่มุ่งหวังนั้นจะเป็นไปในทิศทางใดสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้หรือไม่ซึ่งเป็นที่บุคคลทุกคนพึงมีและเมื่อได้รับสนองตามความคาดหวังที่ดีแล้วจะส่งผลต่อจิตใจในด้านดีในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองความคาดหวังหรือได้รับต่ำกว่าความคาดหวังแล้วจะส่งผลในด้านลบต่อจิตใจเช่นกัน ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และประสบการณ์ของบุคคลด้วย

5. ความคาดหวังเป็นเสมือนเครื่องมือทางจิตใจที่กระตุ้นให้มนุษย์ทุกคนมีสิ่งที่มีมุ่งหวังเพื่อให้มีความเป็นไปได้อย่างสำเร็จสมดังที่มุ่งหวังมักจะใช้ความสามารถทุกด้านในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งของหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความคาดหวังที่มนุษย์ทุกคนได้กำหนดความเป็นไปได้ด้วยความก้าวหน้ารางวัลหรือผลตอบแทนโดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะและความเพียรพยายามในการที่จะได้ความสำเร็จหรือได้รับผลสำเร็จตามมา ความหวังจึงเป็นเหตุเป็นผลว่าความคาดหวังนี้เป็นแรงพลังให้มนุษย์กระทำการสิ่งต่างๆอย่างตั้งใจเพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนกลับคืนมาให้เกิดความพึงพอใจ

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาที่เป็นรากฐานของชีวิตและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน การขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปีเป็น 9 ปี และผนวกการประถมศึกษากับมัธยมศึกษาเข้าด้วยกันเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี เป็นการแสดงเจตนารมณ์ที่จะสร้างสังคมไทยให้ดีกว่าที่เป็นอยู่อีกด้วย

ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่รัฐมีหน้าที่จะต้องจัดให้ประชาชนเพื่อสร้างเอกภาพของชาติ โดยให้สนองตอบความต้องการของประชาชน สำหรับความรู้ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความสามารถ มีคุณธรรมและใช้ความรู้ ในการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

กมล สุตประเสริฐ (2541, หน้า 1-2) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาสำหรับทุกเพศ ทุกวัย ให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ความรู้ทั่วไปที่มีประโยชน์ต่อชีวิต ปลุกฝังให้เกิดความอยากรู้ อยากรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักถาม สังเกต วิเคราะห์ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

กรมวิชาการ (2541, หน้า 1-2) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาเพื่อชีวิต ช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประชาชนไทยมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2542, หน้า 2-5) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐาน และฐานที่แข็งแรง มั่นคง เพียงพอกับการ

1. ดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า
2. อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
3. สามารถประกอบภาระงาน อาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และ
4. สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นใน การพัฒนาชุมชนสังคม และประเทศชาติ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี หมายถึง การศึกษาที่เริ่มจาก

ชั้นประถมจนถึงมัธยมศึกษาปรีบูรณ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับพระราชโองการที่ประกาศเป็นการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ที่ว่าให้มัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชน

ความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของประชาชน เพราะมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นหาให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้านซึ่งได้มีผู้ให้ความคิดเห็นและให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 15) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ไว้โดยสรุปว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัย 4 เพราะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นเครื่องมือที่ให้นุชนสามารถพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถที่จะใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรีด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่ทำให้นุชนรู้จักช่วยกันทำนุบำรุงสังคมของตนให้คงอยู่ได้อย่างสงบสุขและมีดุลยภาพ หากบุคคลท่านใดไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคคลนั้นจะเป็นผู้ผิดปกติ ต้องมีความเป็นอยู่ที่เดือดร้อนลำบาก

ศุภวรรณ นิตสุวรรณ (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของมนุษยชาติ หากเปรียบการได้รับการศึกษาเป็นความยากจนขาดแคลนแล้ว กล่าวได้ว่าความยากจนทางสติปัญญานั้นทำให้นุชนเดือดร้อนได้มากกว่าความยากจนทางทรัพย์สินหลายเท่าตัว

สรุปได้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญต่อมนุษย์ซึ่งจำเป็นต้องดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เพราะการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเครื่องมือพื้นฐานที่มนุษย์ใช้สำหรับการปฏิสัมพันธ์ด้านต่างๆ ที่มีคุณภาพระหว่างคนในสังคมเป็นอย่างดี

ฉะนั้น การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาซึ่งต้องจัดก่อนไม่น้อยกว่า 12 ปี เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถ ต่อไประดับอุดมศึกษาตลอดจนมีความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

ความหมายและความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายที่ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 31 อ้างถึงใน จิตรจรรยา ทรงวิทยา, 2561 หน้า 44) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลายคนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเองพัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy and Miskel (2001) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ การจัดการองค์กร แรงจูงใจภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น

Schneider and Burton (2008) ได้สรุปว่า การบริหารการศึกษาเป็นหัวใจขององค์ความรู้หลายภาคส่วน ทั้งในเชิงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มีสัมพันธ์ภาพกับการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดทำโครงการ การจัดวางระเบียบการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเงิน การจัดหาอุปกรณ์ การบริหารเวลา การสื่อสารในทุกระดับและมีความเกี่ยวข้องกันในเชิง “ระบบ” มากกว่า “ตัวบุคคล”

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้กระบวนการทางการบริหารในการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาทุกประเภทเพื่อพัฒนาคุณภาพความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด รวมถึงบุคลิกภาพของผู้เรียนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่สังคมต้องการ

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่าในมิติของกระบวนการทำงานถือได้ว่าสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษามีความจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งในระดับกระทรวง ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา เพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ต่างกัน อาทิ ระดับกระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติ ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษาและระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการศึกษาอย่าง

แท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาดังนั้นคุณภาพของศึกษาจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ

ครรชิต มัลลียงศ์ (2557, ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว สามารถแข่งขันกับคนในประเทศอื่นได้หรือไม่ นั่นก็ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หากนักบริหารการศึกษามีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และสามารถวิเคราะห์และรับทราบถึงผลกระทบของการศึกษาที่มีต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติได้ ก็บ่งบอกถึงความสามารถในการบริหารการศึกษาด้วยคนที่มีคุณภาพส่งผลให้ประชาชนและประเทศชาติสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Glickman (1997) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องตระหนักถึงหลักการบริหาร ที่มุ่งการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องตระหนักและมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมร่วมกัน

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะในแต่ละโรงเรียนจะมีบริบทที่มีความแตกต่างกันทั้งภายนอกและภายในองค์กร การนำทฤษฎีการบริหารมาใช้จำเป็นต้องมีการเลือกวิธีการให้เหมาะสมกับแต่ละสถานศึกษาตามสภาพที่เกิดขึ้นว่า จะมีทฤษฎีใดที่เหมาะสมมากที่สุด แต่ก็ต้องคำนึงถึงนโยบายทางการศึกษาชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ทฤษฎีการบริหารถือได้ว่าเป็นเหมือนการระดม รวบรวมความคิด ความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการบริหาร อย่างจัดระบบ ให้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน และสามารถนำทฤษฎีนั้นไปใช้ในการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อนำทฤษฎีการบริหารไปใช้เมื่อเกิดปัญหา ต้องมีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการนำทฤษฎีไปใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นรูปธรรมได้อย่างสูงสุด การนำหลักทฤษฎีมาใช้ ผู้บริหารต้องมีวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนของตนเองการควบคุมภายในว่า ควรนำทฤษฎีใดมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของของโรงเรียนมากที่สุด จำเป็นอย่างยิ่งต้องให้บุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคนร่วมกันวิเคราะห์สภาพภายนอกและภายในโรงเรียน เพื่อให้รู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน และนำมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาต่อไป โดยที่โรงเรียนต้องมีการกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

โดยแนวคิดสำคัญของทฤษฎีการบริหารการศึกษาในแต่ละยุคมีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (ประยูร ศรีประสาธน์และประยงค์ เนาวบุตร, 2562, หน้า 27 – 44)

1. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ มีการเน้นความสำคัญด้านประสิทธิภาพในทักษะความชำนาญในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยเน้นวิธีการทางด้านสถิติมาใช้รวบรวม วิเคราะห์ และทดสอบหาข้อมูลทางการศึกษาเพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ โดยใช้เครื่องมือ วิธีการที่ดีที่สุดเฉพาะงาน แนวคิดดังกล่าวมีข้อดีในเรื่องของการจัดระบบประมาณ การวางแผนทางการเงิน การควบคุมค่าใช้จ่าย ในการบริหารการศึกษา แต่ก็มีผลกระทบในการจัดการศึกษาทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์นั้นมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว เฉพาะเจาะจง โดยมีการวัดประสิทธิภาพของงานจากปริมาณที่ได้ปฏิบัติตามงานของตนเองนั้น ๆ

2. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์ โดยมีแนวคิดหลักสำคัญคือการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งทางด้านการตัดสินใจ การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตร การกำหนดนโยบาย งานธุรการต่าง ๆ มีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจะเสริมแรง มีการสร้างขวัญกำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เป็นผู้ริเริ่ม ผู้สนับสนุน ผู้ประสานงาน ให้คำแนะนำ มีสัมพันธ์อันดีต่อผู้ปกครอง ชุมชน โดยผู้บริหารจะใช้สติปัญญาในการบริหารมากกว่าใช้อำนาจในการบริหารการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนโครงสร้างของโรงเรียนคุณภาพการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผู้บริหารได้รับผลสำเร็จในการทำงาน

3. ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์จะเน้นการจัดระบบการบริหารการศึกษาตามการบริหารงานระบบขนาดใหญ่เน้นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มคนในองค์กรเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ลักษณะการบริหารเชิงระบบราชการคือแบ่งงานกันทำ กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีลำดับชั้นของตำแหน่งหน้าที่ มีการทำงานเป็นกิจวัตรตามกฎและวิธีการในการปฏิบัติงานเน้นสร้างแรงจูงใจที่เชื่อว่าตอบสนองความต้องการจะสามารถจูงใจคนให้ตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามต้องการนั้น

4. ทฤษฎีการบริหารการศึกษายุคใหม่เป็นการใช้แนวคิดที่หลากหลายมีการบูรณาการแนวคิดเดิมเข้ากับแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่ โดยมีการประยุกต์แนวคิดและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารได้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบท สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การบริหารการศึกษายุคใหม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาด้านนโยบาย การวิเคราะห์นโยบาย และการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ ในการบริหารการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 มีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารการศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นการกำหนดทิศทาง นโยบาย โดยจะสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษาแต่ละยุคมีแนวคิดสำคัญแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์เน้นความสำคัญด้านประสิทธิภาพการสอน

ทฤษฎีการบริหารศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์เน้นการนำแนวคิดประชาธิปไตยมาใช้ในการบริหาร โดยการเปิดโอกาสให้ครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์เน้นการจัดระบบการบริหารองค์การขนาดใหญ่ เป็นระบบเปิดเพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติและหลักการบริหารองค์การทั่วไป

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นารี (2551, หน้า 77) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำของสถานศึกษาและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยบุคลากรเชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อารียา ศิริบุญยประสิทธิ์ (2554, หน้า 26) ได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะด้านวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้

สมาคมเพื่อการศึกษาของเด็กแห่งชาติ (National Association for the Education of Young Children) (2005) ได้สรุปความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติตามแผน และประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำและบริหารจัดการ เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษามีความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับในคุณค่าของสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น และยังเป็นผู้จัดทำระบบการดำเนินงานตามพันธกิจ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึกอดุมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นๆ ที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้นการแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดง ให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับ พร้อม ๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชน ของสังคมและของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้บทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ยังเป็นบทบาทที่จำเป็นในยุคสมัยของสังคมวัตถุนิยมซึ่งให้ความสำคัญด้านวัตถุมากกว่าการเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ

ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่อง สรรเสริญ ประการสำคัญ ถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนั้นบทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาด ส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการเป็นนักพูดที่มีศิลป์ มีศิลปะในการเจรจาต่อรองตลอดจน เป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจ ผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วและบทบาทอื่น ๆ ตามสถานการณ์ ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้การบริหารงานในสถานศึกษาสำเร็จซึ่งจะต้องบริหารที่มุ่งยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงสามารถสรุปบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 2. การเป็นผู้นำในการบริหารโดยยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 3. การเป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
 4. การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
 5. การเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
 6. การเป็นผู้นำในการบริหารแบบประชาธิปไตยโดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
 7. การเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
 8. การเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 9. การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 10. การเป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- ร่วมกัน นอกจากนี้เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ ในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรยึดการจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วย (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (4) การประสานงานสัมพันธ์ (5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (6) การสร้างแรงจูงใจ (7) การประเมินภายในและการประเมินภายนอก (8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ (10) การส่งเสริมเทคโนโลยี

ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โษษิตพิมานเวช (2564) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย (1) การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู (2) การพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ (3) การส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน (4) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (5) การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (6) การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ และ (7) การนำหลักสูตรไปใช้

Derick (2016 อ้างถึงใน บรรจง ลาวะสี, 2560) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ 9 บทบาท ได้แก่

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วยการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของทางบริหาร การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in student discipline) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคนและกำหนดเป้าหมายในการนำไปใช้กับผู้เรียนอย่างจริงจังและเป็นระบบ

3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a teacher evaluation) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรมและสะท้อนผลการประเมินให้ครูได้รับทราบเกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อนำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการสอนของครูต่อไป

4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงานและการประเมินโครงการ (Role in developing, implementing and evaluating programs) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเดียวกันและต้องมีการประเมินเป็นประจำทุกปี

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (Role in reviewing policies and procedures) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารสรุปกระบวนการปฏิบัติงานของงานแต่ละงานให้ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การทำงานหรือการประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความสะดวกและง่ายต่อการเข้าถึง

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in schedule settings) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดตารางหรือแผนปฏิบัติงานในแต่ละงานอย่างชัดเจนรวมถึงการพิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดตารางการทำงานให้กับครูไม่เป็นการเพิ่มภาระงานของครูมากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อภาระงานสอนซึ่งเป็นงานหลักของครู

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in hiring new teachers) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในการคัดเลือกและพัฒนาครูใหม่จากหลักและระเบียบที่กำหนดโดยต้นสังกัด

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องประสานความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการมอบหมายงานที่จำเป็นให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม รวมถึงการมอบหมายงานที่เน้นการกระจายงานให้ครอบคลุมและทั่วถึง

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงปฏิบัติเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษามีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา และระดับของการจัดการศึกษาแต่มีจะคล้ายคลึงกันจะต่างกันในเรื่องรายละเอียดของหน้าที่ในแต่ละภารกิจ ซึ่งมีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกิจสถานศึกษาไว้ ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543, หน้า 64) ได้กล่าวไว้ว่า ขอบเขตของงานบริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษากำหนดไว้มี 6 งาน คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารบุคลากร
3. งานบริหารธุรการ
4. งานบริหารอาคารสถานที่
5. งานบริหารกิจการนักเรียน
6. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 จัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน, หน้า 34) ได้กำหนดขอบข่ายและกิจการการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารงบประมาณ
3. งานบริหารบุคลากร
4. งานบริหารทั่วไป

จากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป คือ การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตามแผนที่วางไว้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร สถานศึกษาให้เป็นไปตามขอบข่าย / ภารกิจสถานศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงขอศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคลความต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน (สุชาติ ทองมา, 2560, หน้า 15)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์กรเพื่อสาธารณะประโยชน์บทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทาง การเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำจะทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม

สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การนั่นเอง

คำว่า “ผู้นำ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของคำว่าผู้นำไว้มากมายหลายท่าน โดยมีสาระสำคัญส่วนใหญ่จะมีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น

มารุต พลอัน (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่ม ขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารจัดการกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ และเป็นบุคคลที่ต้องได้รับความไว้วางใจความเชื่อใจอย่างเต็มที่จากผู้ตามจึงจะได้รับความเคารพนับถือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ตาม

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดความสำเร็จ

มะการิง หวัง (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกว่าเป็นผู้นำกลุ่มและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สรุจภูมิ แก้วบุญ (2560, หน้า 12) ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคล มีอิทธิพลและบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถชี้นำให้บุคคลปฏิบัติงานและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อรอนงค์ กลางนภา (2561, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ผู้ผลักดันผู้ดลบันดาล ผู้สร้างพลังงานร่วม ผู้สร้าง แรงจูงใจกระตุ้น ผู้ก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายขององค์กร

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ และศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กรสามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดหรือทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือก แต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

Halpin (1966, pp. 27 - 28) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Wall and Hawkins (1964, pp. 396 - 400) กล่าวถึง ภาระหน้าที่ ของผู้นำ ดังนี้
 1) เป็นนักบริหารที่ดี 2) เป็นผู้วางแผนนโยบาย 3) เป็นผู้วางแผน 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 5) เป็นผู้แทน
 ของกลุ่มในการติดต่อภายนอก 6) เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
 7) เป็นผู้ให้คำแนะนำและโทษ 8) เป็นผู้อนุญาตต่อตุลาการ 9) เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก 10) เป็นแบบอย่าง
 ที่ดี 11) เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การ

Fiedler (1967, pp. 78 - 79) มีความเห็นว่า ผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์
 ต่อไปนี้ 1) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้มีเทศ ประธาน ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม 2)
 เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม 3) เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

จากความหมายของผู้นำ ของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจ
 สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้
 สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง
 รวดเร็ว และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือ
 ร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ความหมายของภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำเป็นการใช้ความพยายามที่จะรวบรวมพลังและความสามารถของ
 สมาชิกเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองความต้องการของ
 สมาชิก ผู้นำจะต้องมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง จึงทำให้สมาชิกมีความร่วมมือกันทำงานอย่างมี
 ประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความ
 เชื่อมมั่นให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้
 สมเดช เรืองขจร (2559:10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง
 กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือของกลุ่มตน เพื่อ
 กระตุ้น ชักนำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ
 ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จขององค์การเป็นเป้าหมาย

เจริญ สุระประเสริฐ (2559: 8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
 ความสามารถที่มีอิทธิพลและจูงใจบุคคลให้เหนือกว่าบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมไปในทางที่
 ตนต้องการปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่
 วางไว้

มารุต พลอัน (2559: 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม
 ของบุคคลที่เป็นผู้นำแสดงออกเพื่อให้ผู้อื่นในหน่วยงานยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้หน่วยงานหรือ
 องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญและความสัมพันธ์กัน เพราะผู้นำที่ดีต้องมี
 ภาวะผู้นำที่ดีจึงทำให้หน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560: 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง
 พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม
 แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความ
 เต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ
 องค์การ

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560: 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

วัฒนา ปกติตา (2560: 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อรอนงค์ กลางนภา (2561: 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยที่บุคคลอื่น จะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยการใช้อำนาจอิทธิพลแรงจูงใจการตัดสินใจอย่างมีศิลปะเพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง อำนาจการให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นิชวัน วรานาสสน์ (2561: 18 - 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอยู่ในตนและสามารถนำศาสตร์และศิลป์นั้นออกมาใช้ในการประสานกลุ่มและชักนำ นำพากลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ด้วยความรู้ความสามารถ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นรูปธรรมซึ่งเกิดการยอมรับจากกลุ่มและนำไปปฏิบัติจนบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561: 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561: 34) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำใช้เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ

สกุลกานต์ โกสีลา (2561: 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

Bass (1985: 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องให้เกิดเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีการแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

การดี อนันต์นารี (2551: 77 - 78) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงาน ก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบรอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560: 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่

จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560: 14 - 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

อภิชาติ ครอบยศ (2560: 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวมผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561: 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภัสราภรณ์พอมทอง (2561: 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Schein (1992: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

Yukl (1998: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999: 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุกประเภทไม่ว่าองค์กร ธุรกิจเอกชน ราชการ หรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การโดยรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์, 2561) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

สุธาสนี สว่างศิริ (2561: 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ใน แผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนา 4) มีระบบกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษา และชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียน คอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตร และแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึง กฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่างๆ โดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จาก การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2563: 191 - 192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัว สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความสามารถเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3) มีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัว มีชีวิตชีวา ร่าเริง แจ่มใส 4) รู้จักจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

2. การมีความมั่นใจในตนเอง สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่น ในตนเอง 2) มีและใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน 3) มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจและไม่ลังเล 4) มีความเป็นตัวของตัวเอง 5) รู้จักการกำหนดความคาดหวัง 6) เป็นคนมองโลกในแง่ดี

3. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน 2) ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน 3) มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่คุณค่า 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ยอมรับและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 6) ให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน 7) มีความจริงใจและทำเพื่อส่วนรวม

สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2561: 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหาร ได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้ง ในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคล สำคัญในการ ประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดี ที่สุด

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิด ประโยชน์ คุ่มค่า และคุ่มทุนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี ภายในองค์กร มีความ ยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ ตามสถานการณ์

วิญญู บุญชาย ออนไลน์, 2560) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้นอาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีและ การตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอและสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อ หลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้ โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการ บริหารงาน วิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์การบริหารงานอาคารสถานที่และการการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนา คุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตาม พระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและ สถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหาร หน่วยงานทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและ อื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จัดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ ทำ วิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถานบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอ ผลงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วย ให้ผู้เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - kaming เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่าย อินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียน จะ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E classroom) เป็นการ จัดระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-litery) เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ "RT" (Infirmation and Communication

Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียน อย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ ฉับไว มีประสิทธิภาพสูงสุด

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556: 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ปลูกใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รองดังนี้

1. กลยุทธ์ปลูกใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
 - 1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 - 1.4 พัฒนาสถานศึกษานำอยู่และปลอดภัย
 - 1.5 สร้างเสริมขีดความสามารถของบุคลากร
2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
 - 2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศผลการดำเนินงาน
 - 2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
 - 2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
 - 3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนในการออกแบบงานและกระบวนการทำงาน
 - 3.3 พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - 3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2550: 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดาร บนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดาร บนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วยมีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทเสียสละ มีวินัยในตนเองเสมอต้นเสมอปลายมีความรับผิดชอบสูงมีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่วมีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน ความเป็นผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวาทศิลป์ควมมีวิสัยทัศน์ ควมเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับควมสามารถและควมสำเร็จ ของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดิน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงควมคิด มีส่วนร่วมในการติดต่อกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามควมต้องการ

5. ด้านควมมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วยการให้ควมสำคัญในการเข้าชุมชนมีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อธยาศัยดียิ้มแย้มแจ่มใส

6. ด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานเชิงรุกควมสามารถในการระดมทรัพยากรควมสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ควมซื่อสัตย์สุจริต ควมอดทนต่อควมยากลำบากมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นที่ยึด ควมกล้าคิดกล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำ

7. ด้านการดำรงคตินประกอบด้วยมีสถานะการเงินที่มั่นคงไม่เดือดร้อน มีครอบครัวที่ให้การสนับสนุน มีการชีวิตที่เรียบง่ายพอเพียง ควมกตัญญูรู้คุณ ควมกระตือรือร้นในการแสวงหาควมรู้ ความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและความเป็นระเบียบได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแผนการพัฒนาภาวะผู้นำร่งอรุณการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ทักษะภาวะผู้นำเป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน การมีทักษะควมเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ต้องเตรียมควมพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับควมเป็นผู้นำในการ บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านควมคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ควมเข้าใจในควมต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านควมคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และ ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มี ทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ควมสามารถในการบริหารสถานศึกษาควมสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ควมสามารถในการบริหารควมขัดแย้งควมสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควมสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจควมสามารถในการบริหารควมเสี่ยง และควมเข้าใจควมเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3) มนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหาร จำเป็นต้องมีอธยาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างควมเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีควมสามารถในการ เจรจกต่อรองเพื่อก่อให้เกิดควมร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน

เนื่องจาก การบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ

4) สมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึง

ความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ

5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21 คริสต์ศตวรรษที่ 21 คือคริสต์ศตวรรษแรกของคริสต์สหัสวรรษที่ 3 และเป็นคริสต์ศตวรรษ ปัจจุบัน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2001 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ. 2100 หรือเรียกว่ายุค 2001 คือเรียกตามปีเริ่มต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก โลกมีการพัฒนามากขึ้น ทั้งใน ด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร สังคม การปกครอง เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมาก ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะ ความรู้ นำมาแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและนำความรู้ที่ได้มาต่อยอด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ในอนาคต การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้เราได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด โดยลักษณะ ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะทางด้านการคิด และการสื่อสารรวมถึงทักษะการจัดการสารสนเทศและความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่าน เทคโนโลยี ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการใช้ชีวิตจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการเรียนการสอน โดยไม่ใช่แค่เป็นการปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของเยาวชน สังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่ แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมาอย่างเห็นได้ชัด เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างไม่รู้ตัว โดยส่วนใหญ่ก็จะเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์มากกว่าเรียนรู้ในห้อง โดยจะมีสิ่งที่แตกต่างจากเด็กในยุคสมัยก่อนอย่างมาก เช่น ความรับผิดชอบ การมีวินัยในการเรียน เพราะในปัจจุบันค่อนข้างให้อิสระต่อผู้เรียนมากขึ้นโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ทักษะด้านการคิดคือการได้รับการฝึกฝนทักษะอย่างมีระบบ ทำให้สามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ คือการที่ผู้เรียนมีความสามารถในการ

ประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่นการมอบหมายงาน การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะการค้นหาคือการที่ผู้เรียนสนใจศึกษาค้นคว้าสิ่งต่าง ๆ เพื่อหาความรู้ใหม่ๆ ความกระตือรือร้น คือการสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มีความตื่นตัวและทักษะทางด้านภาษาและทุกวันนี้ภาษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ๆ ที่จะไว้ใช้ตอบโต้สื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ การพัฒนาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย ให้จบมาเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต บ่มเพาะความคิด การเรียนรู้ที่ปลูกฝังให้มีจิตสำนึกเป็นคนที่มีพึ่งพาตัวเองได้และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตคือมีทั้งความรู้และศีลธรรม (“การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21,” 2564)

วิจารณ์พานิช (2555) กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการค้า โลกาภิวัตน์และเครือข่าย สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นเมือง อายุและความเป็นอยู่ของประชากร และการอยู่กับตนเอง ดังนี้

1) โลกเทคโนโลยี (Technologicalization) ในชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันและชีวิตการทำงานคนจะใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นหลักโดยเฉพาะเทคโนโลยีข่าวสารและการคมนาคม (Information and Communication Technology)

2) โลกเศรษฐกิจและการค้า (Commercialization & Economy) เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเป็นโลกเทคโนโลยีที่มีการคิดพัฒนานวัตกรรมขึ้นใช้งานในการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานของทุกอาชีพมีการพัฒนาเทคนิคการเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เกิดการสร้างกลยุทธ์การขาย เทคนิคและความชำนาญใหม่มากขึ้น

3) โลกาภิวัตน์กับเครือข่าย (Globalization and Network) สืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ โลกาภิวัตน์ถูกนำมาเป็นตัวช่วยอย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา

4) สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environ Mentalization and Energy) เป็นผลจากศตวรรษที่ผ่านมาโลกได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่นำเอาทรัพยากรมาใช้โดยไม่คำนึงถึงการสูญเสียสภาพความสมดุลของสภาพแวดล้อม

5) ความเป็นเมือง (Urbanization) สืบเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ ในความเป็นโลกาภิวัตน์ทำให้ลดช่องว่างของสังคมชนบทลง การซื้อขายสินค้า ธุรกิจการค้า การใช้เทคโนโลยีเกิดขึ้นเหมือนสังคมเมือง สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจนก็คือ เศรษฐกิจ และชีวิตสมัยใหม่ที่ติดโยงอยู่กับการค้าและบริการที่ตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสมัยใหม่

6) คนจะอายุยืนขึ้น (Ageing & Health) ความก้าวหน้าในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทาง พัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบกับคนเข้าถึงองค์ความรู้ความรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศโลกาภิวัตน์ทำให้คนดูแลสุขภาพ และป้องกันรักษาโรคเฉพาะทางอย่างแม่นยำ ทำให้คนอายุยืนมากขึ้น

7) อยู่กับตัวเอง (Individualization) หรือสังคมก้มหน้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นโลกาภิวัตน์การสนทนาระหว่างบุคคล กลุ่มคนที่รู้จักกันจะใช้ผ่านทางเทคโนโลยีมากกว่ามาพบหน้ากัน ปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าลดน้อยลง

สรุปได้ว่า โลกในศตวรรษที่ 21 คือ ช่วงเวลาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2001 ถึง ค.ศ. 2100 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การค้า รวมถึงประชากรโลกก็ต้องปรับตัวให้ทันตามความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และทำให้คนในสังคมทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบ 7 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะทางด้านเทคโนโลยี (Computing and ICT Literacy) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งผู้เรียนและคนในยุคใหม่โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสนใจใคร่รู้และจินตนาการ (Curiosity and Imagination) ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้และแหล่งความรู้จะมีมากมาย ฉะนั้นผู้เรียนในอนาคตจะต้องสนใจใคร่รู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

3) การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ควบคู่ไปกับการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล

4) ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (Production and Innovation) ทักษะในการคิดอะไรใหม่ ๆ ตามมาด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ นั้น นวัตกรรมถือเป็นผลผลิตทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือ (Communicational Collaboration) เป็นศตวรรษใหม่ที่มีนวัตกรรมเป็นผลผลิตใหม่ ๆ โดยผ่านทางเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ ๆ

6) การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and Entrepreneurial Spirit) เป็นทักษะในเชิงของการดำเนินงานทางธุรกิจ และเป็นการค้าซึ่งจะเป็นลักษณะของโลกในยุคศตวรรษ ที่ 21 อย่างชัดเจน

7) ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross cultural & Global awareness) เป็นทักษะที่สะท้อนเครือข่ายของโลกยุคใหม่ที่มากับแนวคิดโลกาภิวัตน์และเครื่องจักรที่คนในสังคมโลกและวัฒนธรรมอื่น มีเป้าหมายเพื่ออยู่ร่วมกัน

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1) นักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากร ในโรงเรียน ที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อ ประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีการจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือนทฤษฎีน้ำไหล (Flow Theory)

2) นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสาร โดย การ แบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหาร ต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด 3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้อง นำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการ ตัดสินใจทั้งหมด

4) สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันได้ด้วย

6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหาแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคมและต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก และวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้บริหารครูและคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8) ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (Confidence) เข้าถึง ได้ง่าย (Approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้อง เผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจ ในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิด

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการ พัฒนาที่กำหนดไว้

10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้าง ศักยภาพผู้บริหาร และสังคมโรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11) ต้องเป็นนักประกอบการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหารการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (Entrepreneurial Organization) ได้ด้วย

12) นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (Instincts) ของตนเอง ความสามารถในการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการ

แก้ปัญหาให้สำเร็จ อย่างไม่คาดฝันหรือ จากการสังหรณ์ใจ (Intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความ กระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้อง เน้นให้เกิดขึ้นใน ขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15) ตัวแบบที่ดี (Good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านการสื่อสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธ สุนทรายุทธ (2551) กล่าวว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร มี ดังนี้

1) ช่วยในการหาข้อมูลในการดำเนินงานข้อมูลต่าง ๆ ช่วยในการตัดสินใจในการดำเนินงาน เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเพื่อใช้ในการหาข้อมูล

2) ช่วยในการแก้ปัญหาทางานของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ การแก้ปัญหา และการแก้ปัญหา ที่ดีจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และข้อมูลที่จะได้มานั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสาร

3) ช่วยในการกระตุ้นและจูงใจในการทำงาน ในการทำงานมักจะเกิดปัญหาความไม่ เข้าใจซึ่งกันและกัน หรือขัดแย้งกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจในแผนงาน หรือเกิดความลังเลใจ ไม่ แน่ใจในสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นจะถูกต้องหรือไม่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าปฏิบัติตามความรู้สึกนึก คิดของตน การติดต่อสื่อสารจะทำให้เข้าใจตรงกัน

4) ช่วยในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติ การที่บุคลากรภายในองค์การมี ความขัดแย้งกัน มีความคิดเห็นและทัศนคติที่ไม่ตรงกัน องค์การนั้นจะประสบความ ล้มเหลวในการ ทำงาน ผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นและทัศนคติได้ คือ ผู้บริหารซึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับการมี วิธีการติดต่อสื่อสารที่ดี

5) ช่วยในการสร้างความเข้าใจให้บุคคลภายนอก การติดต่อสื่อสารกับชุมชนที่อยู่ นอก สถานศึกษา จะสามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อชุมชน ทำให้ชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551) ได้ให้ความเห็นว่า การสื่อสารของทีมงานเป็นเรื่อง สำคัญ และความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะจะทำให้ทีมงานได้มีการวางแผน ในการ ทำงานและมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การจัดระบบสื่อสารที่ดี จะช่วยให้ทีมงานทุกคนสามารถ ติดต่อ แลกเปลี่ยนข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ของตนให้สมาชิกของทีมงานอื่น ได้รับรู้ยิ่งขึ้น

ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้างความเข้าใจระหว่างกันและกันทำให้การทำงานที่ได้รับ มอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนในทีมงานได้มีการพูดคุยสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงทัศนคติได้อย่างตรงกัน มีการกระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกในทีมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสื่อความหมายด้วยการพูด เขียน สิ่งของที่ชัดเจนเข้าใจง่าย รวมถึงการใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ทองใบ สุดซารี (2551) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเราต้องยอมรับว่าพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันคิด และกำหนด วิสัยทัศน์ขึ้นมา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ดีเรื่อย ๆ ขององค์การ และบุคลากรทั้งหมดขององค์การจะเป็นผู้ตามที่ดีตามที่ผู้นำที่เป็นนักฝันชั้นเยี่ยมได้นำทางพวกเขาให้ก้าวเดินไป ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง ขององค์การที่จะก้าวสู่นาคตคือ การมีความคิดที่ถูกต้องเพราะความคิดดังกล่าว จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคล ดำเนินการตามที่พวกเขาได้คิดล่วงหน้าไว้ฉะนั้น ความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้า ไปร่วมงาน กล่าวคือ วิสัยทัศน์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรทุกคนในองค์การ มีความเต็มใจ และเกิด ความพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การด้วยความสมัครใจ เพราะพวกเขาเห็นว่าเป็น สิ่งที่มีคุณค่าที่จะทำให้วิถีชีวิต ชุมชน และสังคมดีขึ้น ตลอดจนทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

2) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า กล่าวคือ บุคคลจะเป็นผู้แสวงหางานที่มีความหมายต่อตนเอง เพราะว่าบุคลากรที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การจะเกิดความภาคภูมิใจว่า ความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์การเป็น ผลผลิตหนึ่งที่พวกเขามีส่วนคิดและผลักดันให้มันเกิดขึ้น

3) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์การ โดย ธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นต้องการที่จะรับรู้สิ่งที่คิดว่าพวกเขามี ส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า พวกเขาจึงต้องการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายและต้องการทราบความก้าวหน้าในสิ่งตนกระทำลงไป วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ทุกคนในองค์การ เห็นศักยภาพของตนเองได้อย่างเด่นชัด ทุกคนจะเข้าใจจุดยืนของตนเองและเข้าใจว่าพวกตนจะก้าวไปในทิศทางใด

4) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องประจักษ์ประสานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต เข้า ด้วยกันอย่างเหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ย่อมทราบและเข้าใจความต้องการของนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า บ่อยครั้งที่กลุ่มต่าง ๆ มีความต้องการที่แตกต่างกันแต่ผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ย่อมสามารถให้บริการแก่กลุ่มต่าง ๆ ได้ด้วยความสามารถที่ยอดเยี่ยม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้จริงและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินงานและสามารถดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรที่จะอาจเกิดขึ้นและมีความพร้อม

ที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความเต็มใจและเกิดความร่วมมือที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจและทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เมตต์เมตต์การุญจิต (2553) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

สัญญา เคนาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

Putti (1987) การมีส่วนร่วม หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การ บริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานใน ระดับล่างขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านความร่วมมือ หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเข้าใจความต้องการของสมาชิก รับฟังและเข้าใจผู้อื่นยอมรับการแสดงความคิดเห็น ซึ่งภาวะผู้นำแบบร่วมมือช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกในองค์กรอันนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับการปฏิบัติร่วมกัน และช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดผลสำเร็จที่สำคัญ ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร และเป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมถึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความหมายไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สีนารัตน์ (2557) ได้กล่าวถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ว่า การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) ทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ควบคู่ไปกับการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่านักสร้างสรรค์ (Creative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียน ที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน

ประมุท วิเวกวิญญ์ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารควรนำความคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรและประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงองค์กร สร้าง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการออกแบบและการปรับเปลี่ยน โปรแกรม/กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

เมทิญา นนท์ศรี (2555) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็น กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูล หรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วย วิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ และมีการประยุกต์ความคิดเดิม และความคิดใหม่ในการพัฒนาและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดี และใหม่ในการพัฒนา สถานศึกษาในอนาคต

ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Bennis (2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

Dubrin (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามหน้าที่และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและมีความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น มีความอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

2.1.5 บริบทของพื้นที่ที่ศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีทั้งหมด 20 ศูนย์เครือข่าย รวมทั้งสิ้น 7 อำเภอ ส่วนอำเภวาริชภูมิมีทั้งหมด 2 ศูนย์เครือข่าย คือ ศูนย์ 9,10 รวมทั้งสิ้น 5 ตำบล ได้แก่ ค้อเขียว หนองลาด วาริชภูมิ ปลาไหล คำบ่อ โรงเรียนในอำเภวาริชภูมิมีจำนวนทั้งหมด 29 โรงเรียน

วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรคุณภาพด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยนวัตกรรมพันธกิจ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ
 3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพตามหลักสูตร มีความสามารถ เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
 4. พัฒนานวัตกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ
 5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต
 6. พัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์หลัก
1. ผู้เรียนได้รับโอกาสและพัฒนาให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ ตามหลักสูตร มีความสามารถเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
 2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
 3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมและบูรณาการการจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
1. ไฉไล ปลอดภัย มีคุณภาพ ไฉไล คือความสวยงาม ดุติ ความสะอาดโดยใช้หลัก 5 ส ความปลอดภัย คือความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ และมีคุณภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน
 2. นักเรียนอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น เน้นความดี มีทักษะอาชีพ บูรณาการวิชา ซึ่งในเด็กระดับประถมศึกษา เน้นนักเรียนอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเป็น เน้นความดี ในเด็กระดับมัธยมศึกษาเน้นให้มีทักษะอาชีพ บูรณาการวิชา
 3. องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล ประสานสามัคคี มีความสุข

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สุทธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คชา ประณีตพลกรัง (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

เนติ มโนปัญญา (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .528$) 5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนศร เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.10 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .319956$. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เขตพื้นที่ประมศึกษาสกนศร เขต 2 เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจน 2) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมให้ครูรู้และเข้าใจหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนให้เหมาะสม และปลอดภัย

สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมศึกษาสกนศร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = 0.293$) 6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและ บุคลากร ด้านวิชาการ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 10.7 และ มี ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .52866$ 7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ด้านวิชาการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ วิชาชีพและการบริหารงานด้าน วิชาการ 2) ผู้บริหาร ต้องเป็นต้นแบบที่ดีในวิชาชีพและการบริหารงานวิชาการ 3) ผู้บริหาร สนับสนุนให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4) ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ แก่ครูและบุคลากรด้านวิชาการ ในการ พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และการบริหารงานวิชาการ และ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการจัดให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ให้แก่ครูและบุคลากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์และแปลผล
- 3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 425 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา เพื่อใช้ในการแสดงความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ โดยการจำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

คะแนน	ระดับ
5	คาดหวังมากที่สุด
4	คาดหวังมาก
3	คาดหวังปานกลาง
2	คาดหวังน้อย
1	คาดหวังน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามแสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด
สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ในการแปลความหมาย
ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	คาดหวังมากที่สุด
3.41 - 4.20	คาดหวังมาก
2.61 - 3.40	คาดหวังปานกลาง
1.81 - 2.60	คาดหวังน้อย
1.00 - 1.80	คาดหวังน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ทำการศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเป็นแนวทางการกำหนดกรอบของแบบสอบถาม

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการร่างข้อคำถามของแบบสอบถาม แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.4 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความคิดเห็นการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.3.5 นำแบบสอบถามไปหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 1

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปดำเนินการทดลองใช้ (try-out) กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อยืนยันคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ไม่ต่ำกว่า 0.7 ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .804

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .804 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาผลสรุปต่อไป

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงและทดสอบแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขออนุญาตผู้บริหารและขอความร่วมมือบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม

3.3.9 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 203 ฉบับ และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 203 ฉบับ คิดเป็น 100%

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การประเมินคุณภาพความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.51 - 5.00	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.01 - 1.50	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis Of Variance) ในการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538, 95)

4. เปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ t-test และ F-test โดยใช้ค่าสถิติ t-test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้ค่าสถิติ F-test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้อมูลตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อผลการวิเคราะห์ F-test เกิดความแตกต่างใช้ค่าสถิติ LSD ในการทดสอบความแตกต่าง

3.5 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ คือ

3.5.1 ศึกษาหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.5.3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.5.4 เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

3.5.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

3.5.6 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค

3.5.7 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้ แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการแปลผล ดังต่อไปนี้

p	แทน ค่า p (ค่า Significance ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ)
μ	แทน ความถี่
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Average)
N	แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่คำนวณจาก t -test
F	แทน ค่าสถิติที่คำนวณจาก F -test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
DF	แทน ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ($n = 203$)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	39.4
หญิง	123	60.6
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง (n = 203)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ครู	67	33.0
บุคลากร	127	67.0
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่ง บุคลากร มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และครู จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา (n = 203)

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	55	27.1
ขนาดกลาง	102	50.2
ขนาดใหญ่	46	22.7
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีขนาดสถานศึกษา ขนาดกลาง มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือขนาดใหญ่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และมีขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 203)

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	55	27.1
10 – 20 ปี	133	65.5
มากกว่า 20 ปี	15	7.4
รวม	203	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10 ปี

จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามความคิดเห็นมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถสรุประดับความคิดเห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวังในภาพรวม (n = 203 คน)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	อันดับ
1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	4.24	.486	ระดับมาก	1
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.98	.313	ระดับมาก	5
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.15	.253	ระดับมาก	2
4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	4.01	.271	ระดับมาก	3
5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	4.01	.309	ระดับมาก	4
รวม	4.08	.164	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยรวมของความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

จากภาพรวมดังกล่าวผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ผู้ศึกษาจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แยกเป็นรายด้านนี้ อันดับที่ 1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.24$), (S.D. = 0.486) อันดับที่ 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.15$), (S.D. = 0.253) อันดับที่ 3 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.01$), (S.D. = 0.271) อันดับที่ 4 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.01$), (S.D. = 0.309) และอันดับสุดท้ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.98$), (S.D. = 0.313)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (n = 203 คน)

ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.29	.673	ระดับมาก	5
2. ผู้บริหารนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์กำหนดเป้าหมายพันธกิจที่เหมาะสมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.33	.706	ระดับมาก	2
3. ผู้บริหารนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้	4.30	.655	ระดับมาก	3
4. ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ	4.18	.723	ระดับมาก	8
5. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์	4.14	.774	ระดับมาก	10
6. ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง	4.18	.743	ระดับมาก	9
7. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.30	.692	ระดับมาก	4
8. ผู้บริหารกำกับนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง	4.21	.736	ระดับมาก	6
9. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์และทิศทางของสถานศึกษา	4.20	.738	ระดับมาก	7
10. ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาการคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.35	.677	ระดับมาก	1
รวม	4.24	.717	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยรวมของความคาดหวังของครูในด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$)

จากภาพรวมดังกล่าวผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูในด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) แยกเป็นรายข้อดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้บริหารใช้ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$), (S.D. = .677) อันดับที่ 2 ผู้บริหารนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายพันธกิจที่เหมาะสมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$), (S.D. = .706) อันดับที่ 3 ผู้บริหารนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.30$), (S.D. = .655) อันดับที่ 4 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$), (S.D. = .692) อันดับที่ 5 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$), (S.D. = .673) อันดับที่ 6 ผู้บริหารกำกับนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.21$), (S.D. = .736) อันดับที่ 7 ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์และทิศทางของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.20$), (S.D. = .738) อันดับที่ 8 ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.18$), (S.D. = .723) อันดับที่ 9 ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.18$), (S.D. = .743) และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารกำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.14$), (S.D. = .774)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (n = 203 คน)

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	อันดับ
11. ผู้บริหารมีความคิดเร็ว คิดกว้าง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.37	.634	ระดับมาก	1
12. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.16	.609	ระดับมาก	2
13. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์	4.00	.675	ระดับมาก	5
14. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ	3.78	.567	ระดับมาก	10
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง	3.83	.646	ระดับมาก	8
16. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.83	.656	ระดับมาก	9
17. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.86	.707	ระดับมาก	7
18. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.95	.709	ระดับมาก	6
19. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้	4.02	.777	ระดับมาก	4
20. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.06	.708	ระดับมาก	3
รวม	3.98	.668	ระดับมาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยรวมของความคาดหวังของครูในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$)

จากภาพรวมดังกล่าวผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) แยกเป็นรายข้อดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้บริหารมีความคิดเร็ว คิดกว้าง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$), (S.D. = .634) อันดับที่ 2 ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.16$), (S.D. = .609) อันดับที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.06$), (S.D. = .708) อันดับที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ ($\bar{X} = 4.02$), (S.D. = .777) อันดับที่ 5 ผู้บริหารนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.00$), (S.D. = .675) อันดับที่ 6 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$), (S.D. = .709) อันดับที่ 7 ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.86$), (S.D. = .707) อันดับที่ 8 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.83$), (S.D. = .646) อันดับที่ 9 ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะความรู้ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.83$), (S.D. = .656) และอันดับสุดท้ายผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.78$), (S.D. = .567)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านมนุษยสัมพันธ์ (n = 203 คน)

ด้านมนุษยสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	อันดับ
21. ผู้บริหารสื่อสารในการแก้ปัญหาทันที เพื่อแก้ปัญหาได้ทันเวลา	4.37	.594	ระดับมาก	1
22. ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่ชัดเจน และครบถ้วน	3.97	.544	ระดับมาก	9
23. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน	4.04	.733	ระดับมาก	8
24. ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้	4.16	.596	ระดับมาก	5
25. ผู้บริหารสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้	4.10	.668	ระดับมาก	7
26. ผู้บริหารมีสติครบถ้วนระหว่างการปฏิบัติงาน	4.36	.624	ระดับมาก	2
27. ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรใหม่ๆ ได้	4.14	.558	ระดับมาก	6
28. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ	4.24	.640	ระดับมาก	3
29. ผู้บริหารเชื่อมั่น และมั่นใจกับครูและบุคลากรเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	4.23	.552	ระดับมาก	4
30. ผู้บริหารไว้วางใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานแทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที	3.91	.538	ระดับมาก	10
รวม	4.15	.604	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า โดยรวมของความคาดหวังของครูในด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

จากภาพรวมดังกล่าวผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูในด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) แยกเป็นรายข้อดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้บริหารสื่อสารในการแก้ปัญหาทันที เพื่อแก้ปัญหาได้ทันเวลา ($\bar{X} = 4.37$), (S.D. = .594) อันดับที่ 2 ผู้บริหารมีสติครบถ้วนระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$), (S.D. = .624) อันดับที่ 3 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.24$), (S.D. = .640) อันดับที่ 4 ผู้บริหารเชื่อมั่น และมั่นใจกับครูและบุคลากรเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$), (S.D. = .552) อันดับที่ 5 ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.16$), (S.D. = .596) อันดับที่ 6 ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรใหม่ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.14$), (S.D. = .558) อันดับที่ 7 ผู้บริหารสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาใน

สถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้ ($\bar{X} = 4.10$), (S.D. = .668) อันดับที่ 8 ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$), (S.D. = .733) อันดับที่ 9 ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่ชัดเจน และครบถ้วน ($\bar{X} = 3.97$), (S.D. = .544) และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารไว้วางใจให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานแทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที ($\bar{X} = 3.91$), (S.D. = .538)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ (n = 203 คน)

ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล	อันดับ
31. ผู้บริหารนำเสนอบางเรื่องราวที่ชวนสงสัย ทำให้ครูและบุคลากรอยากติดตามหรือค้นคว้าต่อ	4.02	.700	ระดับมาก	4
32. ผู้บริหารจัดการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.00	.675	ระดับมาก	6
33. ผู้บริหารพูดชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย	4.00	.664	ระดับมาก	5
34. ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน	4.15	.765	ระดับมาก	1
35. ผู้บริหารพูดชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม	3.99	.633	ระดับมาก	8
36. ผู้บริหารมีทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี	4.13	.782	ระดับมาก	2
37. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์สถานศึกษาต่อสาธารณะชนอยู่เสมอ	3.88	.621	ระดับมาก	10
38. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมจัดการศึกษา	4.06	.701	ระดับมาก	3
39. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร	3.99	.536	ระดับมาก	7
40. ผู้บริหารวางแผนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	3.91	.672	ระดับมาก	9
รวม	4.01	.674	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยรวมของความคาดหวังของครูในด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

จากภาพรวมดังกล่าวผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูในด้านชักนำ
 จูงใจ โน้มน้าวใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) แยกเป็นรายข้อดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้บริหารใช้การ
 ติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.15$), (S.D. = .765) อันดับที่
 2 ผู้บริหารมีทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.13$), (S.D. = .782) อันดับที่ 3 ผู้บริหารใช้
 ข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.06$), (S.D. = .701) อันดับที่ 4 ผู้บริหารนำเสนอ
 บางเรื่องราวที่ชวนสงสัย ทำให้ครูและบุคลากรอยากติดตามหรือค้นคว้าต่อ ($\bar{X} = 4.02$), (S.D. =
 .700) อันดับที่ 5 ผู้บริหารพูดชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ($\bar{X} =$
 4.00), (S.D. = .596) อันดับที่ 6 ผู้บริหารจัดการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} =$
 4.00), (S.D. = .675) อันดับที่ 7 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.99$), (S.D. =
 .536) อันดับที่ 8 ผู้บริหารพูดชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ($\bar{X} =$
 3.99), (S.D. = .633) อันดับที่ 9 ผู้บริหารวางแผนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารได้
 อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.91$), (S.D. = .672) และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารประชาสัมพันธ์สถานศึกษาต่อ
 สาธารณะชนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$), (S.D. = .621)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ (n = 203 คน)

ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล	อันดับ
41. ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุก สถานการณ์	4.10	.629	ระดับมาก	4
42. ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์ของครูและบุคลากรได้ เป็นอย่างดี	3.83	.582	ระดับมาก	8
43. ผู้บริหารรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.15	.743	ระดับมาก	2
44. ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว	4.00	.507	ระดับมาก	6
45. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่า เริงอยู่เสมอ	4.13	.709	ระดับมาก	3
46. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเรียบร้อย	3.97	.670	ระดับมาก	7
47. ผู้บริหารเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	3.77	.718	ระดับมาก	9
48. ผู้บริหารเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ด้วยความจริงใจ	4.17	.784	ระดับมาก	1
49. ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครูและ บุคลากร	4.02	.650	ระดับมาก	5
รวม	4.01	.665	ระดับมาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า โดยรวมของความคาดหวังของครูในการสร้างปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

จากภาพรวมดังกล่าวผู้ศึกษาขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูในการสร้างปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) แยกเป็นรายข้อดังนี้ อันดับที่ 1 ผู้บริหารเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.17$), (S.D. = .784) อันดับที่ 2 ผู้บริหารรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{X} = 4.15$), (S.D. = .743) อันดับที่ 3 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.13$), (S.D. = .709) อันดับที่ 4 ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.10$), (S.D. = .629) อันดับที่ 5 ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.02$), (S.D. = .650) อันดับที่ 6 ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว ($\bar{X} = 4.00$), (S.D. = .507) อันดับที่ 7 ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.97$), (S.D. = .670) อันดับที่ 8 ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์ของครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.83$), (S.D. = .582) และอันดับสุดท้าย ผู้บริหารเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.77$), (S.D. = .718)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของครู ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีการให้ความสำคัญความแตกต่างกันหรือไม่ โดยเป็นการทดสอบทั้งรายด้านและโดยรวม โดยในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วยได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กับตัวแปรตาม (Independent variables) คือความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของครูโดยจำแนกตามเพศ จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่าง จากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของประชากรของสถิติทดสอบ Levene's test of equality of variances หากพบว่า มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะใช้ค่า Equal variances assumed แต่หากพบว่ามีความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะใช้ค่า Equal variances not assumed ในการดำเนินการทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดูตาราง Test of homogeneity of variances ก่อน ถ้าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ F-test ในตาราง ANOVA ในการทดสอบ

ค่าเฉลี่ย แต่ถ้าวพบว่าค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบ LSD (Least significant difference) ในการทดสอบค่าเฉลี่ย โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ในเพศ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1.1 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันให้ความสำคัญคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันให้ความสำคัญคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติการทดสอบการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ (n = 203)

ความคาดหวังของครูและ บุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ชาย	4.30	.474	1.289	201	.853
	หญิง	4.21	.492			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ชาย	3.94	.320	-1.339	201	.744
	หญิง	4.00	.307			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ชาย	4.14	.228	-.213	201	.022*
	หญิง	4.15	.269			
ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	ชาย	3.98	.267	-1.307	201	.994
	หญิง	4.03	.272			
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	ชาย	3.99	.319	-.640	201	.639
	หญิง	4.02	.33			

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent t-test ทดสอบ สรุปได้ว่าระดับการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ในด้านมนุษยสัมพันธ์ นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 1 ด้านแตกต่างกัน มีค่า Sig. มากกว่า .05 ในด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1.2 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งแตกต่างกันไม่มีความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติการทดสอบการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ($n = 203$)

ความคาดหวังของครูและ บุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ครู	4.26	.485	.295	201	.953
	บุคลากร	4.23	.488			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ครู	3.90	.330	-2.763	201	.307
	บุคลากร	4.02	.297			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ครู	4.14	.233	-.116	201	.235
	บุคลากร	4.15	.264			
ด้านชักนำ จูงใจ โนมน้าวใจ	ครู	3.99	.235	-.655	201	.024*
	บุคลากร	4.02	.287			
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	ครู	3.97	.297	-1.291	201	.688
	บุคลากร	4.03	.314			

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติ Independent t-test ทดสอบ สรุปได้ว่าระดับการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ในด้านมนุษยสัมพันธ์ นั่นคือยอมรับ สมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มี 1 ด้านแตกต่างกัน มีค่า Sig. มากกว่า .05 ในด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โนมน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกันการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1.3 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 203)

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.261	2	.130	.549	.578
	ภายในกลุ่ม	47.505	200	.238		
	รวม	47.765	202			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	1.106	.364
	ภายในกลุ่ม	19.656	200	.098		
	รวม	19.856	202			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.039	2	.019	.298	.743
	ภายในกลุ่ม	12.968	200	.065		
	รวม	13.007	202			
ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.052	.710	.493
	ภายในกลุ่ม	14.749	200	.074		
	รวม	14.854	202			
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.004	2	.002	.018	.982
	ภายในกลุ่ม	19.317	200	.097		
	รวม	19.320	202			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบ สรุปได้ว่าระดับการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มีค่า Sig.มากกว่า .05 ปฏิเสธ สมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีขนาดสถานศึกษา ต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 1.4 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 203)

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	.773	2	.387	1.646	.195
	ภายในกลุ่ม	46.992	200	.235		
	รวม	47.765	202			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	.117	2	.059	.595	.553
	ภายในกลุ่ม	19.738	200	.099		
	รวม	19.856	202			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.344	2	.172	2.720	.068
	ภายในกลุ่ม	12.662	200	.063		
	รวม	13.007	202			
ด้านชักนำ จูงใจ โนมน้าวใจ	ระหว่างกลุ่ม	.574	2	.287	4.021	.019
	ภายในกลุ่ม	14.280	200	.071		
	รวม	14.854	202			
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.239	2	.120	1.254	.288
	ภายในกลุ่ม	19.081	200	.095		
	รวม	19.320	202			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบ สรุปได้ว่าระดับการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านชักนำ จูงใจ โนมน้าวใจ และด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

มีค่า Sig.มากกว่า .05 ปฏิเสธ สมมติฐาน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการแสดงความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1.ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ลำดับแรก ได้แก่ ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ลำดับต่อไปคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านชักนำ จูงใจ โนมน้าวใจ ตามลำดับ

5.1.1.1 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ พบว่า ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา ลำดับต่อไป ได้แก่ ผู้บริหารนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์กำหนดเป้าหมายพันธกิจที่เหมาะสมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และ ผู้บริหารนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ตามลำดับ

5.1.1.2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดเร็ว คิดกว้าง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ลำดับต่อไปคือ ผู้บริหาร

เป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามลำดับ

5.1.1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารในการแก้ปัญหาทันที เพื่อแก้ปัญหาได้ทันเวลา ลำดับต่อไปคือ ผู้บริหารมีสติครบถ้วนระหว่างปฏิบัติงาน และผู้บริหารปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการตามลำดับ

5.1.1.4 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ พบว่า ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน ลำดับต่อไป คือ ผู้บริหารมีทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี และผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมจัดการศึกษา ตามลำดับ

5.1.1.5 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ พบว่า ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ด้วยความจริงใจ ลำดับต่อไป คือ ผู้บริหารรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริงอยู่เสมอ ตามลำดับ

5.1.2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมมีเพศต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3 การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมมีตำแหน่งต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.4 การเปรียบเทียบการให้ความสำคัญความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าโดยรวมมีขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2 ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายสอดคล้องกับงานวิจัยของ คชา ประณีตพลกรัง (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร

5.2.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสนี สว่างศิริ (2561 : 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ใน แผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนา 4) มีระบบกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษา และชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียน คอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตร และแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึง กฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่างๆ โดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จาก การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการ จัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ 18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

5.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.5 ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.6 ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อภิปรายสอดคล้องกับงานวิจัยของสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2561 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหาร ได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และเพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน

อำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะจากผลการศึกษาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

5.3.1 เพื่อให้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์สามารถดำเนินการไปได้อย่างไม่มีอุปสรรคผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5.3.2 เพื่อให้การบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถดำเนินการไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการพัฒนาคูณภาพของสถานศึกษาโดยการส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยทางการศึกษาจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5.3.3 เพื่อให้การบริหารงานด้านมนุษยสัมพันธ์สามารถดำเนินการไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ควรคำนึงถึงการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน ทั้งกับครูบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและลดความขัดแย้งและความตึงเครียดเสริมสร้างความร่วมมือและประสิทธิภาพการทำงาน

5.3.4 เพื่อให้การบริหารงานด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ สามารถดำเนินการไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่มีความท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจนให้ทุกคนเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองในความสำเร็จขององค์กร ทำให้เป้าหมายเหล่านั้นเชื่อมโยงกับความต้องการหรือความมุ่งหวังส่วนบุคคล

5.3.5 เพื่อให้การบริหารงานด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ สามารถดำเนินการไปได้อย่างไม่มีอุปสรรค ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาในเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความใส่ใจและแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมา

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. (2541). การศึกษาขั้นพื้นฐาน: รายงานการวิจัยประกอบรางวัลพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ:คุรุสภา ลาตพร้าว.
- ครรชิต มัลลียงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2566, จาก drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร (Conflict Management). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชุติกายจน์ สลาหลง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 จังหวัดตรัง. งานวารสารการศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). หลักการบริหารการศึกษาพิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก: ตระกูลไทย.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิชวัน วรานาสาส์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสุจริต. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กำแพงเพชร :มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 208-210.
- บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 และเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประยงค์ เนาวบุตร. “ภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษา.” เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการ จัดการสถานศึกษาหน่วยที่1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.
- ปฐมพร ศรีชมพู และกิจพิณัฐ อุสาโห. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี. (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2566): มหาวิทยาลัยราชธานี
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ผ่องพักตร์ สุดสวาท. (2554). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดสุทธาวาท อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). “อะไรคือขั้นพื้นฐาน 12 ปี”, วารสารวิชาการ. 2 (กุมภาพันธ์ 2542
- ภคพร เล็กนอก,และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 8(4), 1-13.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา.ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มะการัง หวัง. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระ รบ.ม.ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- มารุต พลอัน. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธา ภูมิเขต. (2544). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2 (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วัฒนา ปกติ. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. ปริญญาโท กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภวรรณ นิตสุวรรณ. (2548). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา.การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกุรัตน์ กุมพาศ. (2550). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: มิสมเนศ.
- สมเดช เรืองขจร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. กาญจนบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชาติ ทองมา. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อยู่ยง มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพรรณิ พิกุลทอง. (2559). **ความคาดหวังต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชาติ ครองยศ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรอนงค์ กลางนา. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล เขตสุขภาพที่ 3**. วิทยานิพนธ์ ป.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 2-6.
- Daft, R.L. (1999). *Leadership : Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press. _____ . (1994). *Management* (3rded.). Fort Worth, TX: The Dryden.
- Fiedler, F.E.(1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw – Hill.
- Halpin, T. B. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillian.
- Hoy,W.K.&Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. International ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco :josseyBass.
- Wall, Robert. G. & Hugh, Hawkins. (1964). *Management*. San Francisco : McGraw-Hill.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organizations*. (5th ed). NJ : Prentice-Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับครูและบุคลากรเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้นไม่กระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้นและขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกตอนจะเป็นพระคุณอย่างสูง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาภาวะการเป็นผู้นำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้

สิริลักษณ์ ศิริวงษ์ขันธ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ 1) ครู

☐ 2) บุคลากร

3. ขนาดสถานศึกษา

☐ 1) ขนาดเล็ก

☐ 2) ขนาดกลาง

☐ 3) ขนาดใหญ่

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) น้อยกว่า 10 ปี

☐ 2) 10 – 20 ปี

☐ 3) มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2**

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความคาดหวังของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความคาดหวังของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความคาดหวังของครูและบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความคาดหวังของครูและบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความคาดหวังของครูและบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความคาดหวังของครูและบุคลากร	ระดับความความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์					
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ กำหนดเป้าหมายพันธกิจที่เหมาะสมของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
3. ผู้บริหารนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้					
4. ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ					
5. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการควบคุมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์					
6. ผู้บริหารดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง					
7. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ของสถานศึกษา					
8. ผู้บริหารกำกับนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง					
9. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการกำกับ นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแผนกลยุทธ์และทิศทางการศึกษา					
10. ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา					

ความคาดหวังของครูและบุคลากร	ระดับความความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
11. ผู้บริหารมีความคิดเร็ว คิดกว้าง แสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ					
12. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้					
13. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์					
14. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการ					
15. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง					
16. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะความรู้ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
17. ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
18. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
19. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้					
20. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้					

ความคาดหวังของครูและบุคลากร	ระดับความความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
21. ผู้บริหารสื่อสารในการแก้ปัญหาทันทีเพื่อแก้ปัญหาได้ทันเวลา					
22. ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลที่ชัดเจน และครบถ้วน					
23. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจผิดในการปฏิบัติงาน					
24. ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้					
25. ผู้บริหารสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้					
26. ผู้บริหารมีสติครบถ้วนระหว่างการปฏิบัติงาน					
27. ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรใหม่ๆ ได้					
28. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ					
29. ผู้บริหารเชื่อมั่น และมั่นใจกับครูและบุคลากรเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
30. ผู้บริหารไว้วางใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานแทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที					
ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ					
31. ผู้บริหารนำเสนอบางเรื่องราวที่ชวนสงสัย ทำให้ครูและบุคลากรอยากติดตามหรือค้นคว้าต่อ					
32. ผู้บริหารจัดการติดต่อสื่อสารของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
33. ผู้บริหารพูดชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย					
34. ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือให้ครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน					
35. ผู้บริหารพูดชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม					
36. ผู้บริหารมีทักษะในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี					
37. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์สถานศึกษาต่อสาธารณชนอยู่เสมอ					
38. ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อส่งเสริมจัดการศึกษา					

ความคาดหวังของครูและบุคลากร	ระดับความความคาดหวัง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร					
40. ผู้บริหารวางแผนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ และการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม					
ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์					
41. ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุกสถานการณ์					
42. ผู้บริหารเข้าใจอารมณ์ของครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
43. ผู้บริหารรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
44. ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว					
45. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริงอยู่เสมอ					
46. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเรียบร้อย					
47. ผู้บริหารเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
48. ผู้บริหารเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ด้วยความจริงใจ					
49. ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครูและบุคลากร					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญและประวัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

1. **ดร.สุชาติ ใจภักดี** ดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ประจำสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
2. **ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาเทคโนโลยีการศึกษา
อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. **อาจารย์ ดร.ณัฐวิทย์ มุงเมือง** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการพัฒนา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนายุทธศาสตร์และความร่วมมืออาเซียนศึกษา
สถาบันการ อาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสิริลักษณ์ ศิริวงษ์ขันธ Miss Sirilux Siriwongkhan
วัน เดือน ปี เกิด	22 พฤศจิกายน 2534
ที่อยู่ปัจจุบัน	174 หมู่ที่ 1 ตำบลค้อเขียว อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150 โทร. 091-048-3923
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
ประสบการณ์ทำงาน	9 ปี 2 เดือน
ที่อยู่ทำงาน	โรงเรียนบ้านค้อเขียวพิทยภูมิ 222 หมู่ที่ 1 ตำบลค้อเขียว อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
วุฒิการศึกษา	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านค้อเขียวพิทยภูมิ มัธยมศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร