

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

ธีรรัตน์ วีระวัฒน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

ธีรรัตน์ วีระวัฒน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER LOEI PROVINCIAL OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

TEERARAT WEERAWAT

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธีรรัตน์ วีระวัฒน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 179 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.939 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติอ้างอิง ใช้สถิติการทดสอบค่าที (T-test Independent Sample)

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่ 21, สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ABSTRACT

Thematic Toptic	:	**21st Century Leadership of School Administrators under Loei Provincial Office of Non-Formal and Informal Education**
Student's Name	:	**Teerarat Weerawat**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Dr. Chakgrit Podapol**

The objectives of the research were to study and to compare the 21st century leadership of school administrators under the Loei Provincial Office of Non-formal and Informal Education, classified by genders, positions and work experiences of civil servants and educational personnel. The sample group was a total of 179 civil servants and educational personnel under the Loei Provincial Office of Non-formal and Informal Education in the academic year of 2022. The research instrument used for data collection was the five-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.939. The descriptive statistics used for data analysis comprised the frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation; the inferential statistics used for the hypothetical test was the t-test for independent samples.

The research findings were as follows:

1. The 21st century leadership of school administrators under the Loei Provincial Office of Non-formal and Informal Education was found to be totally at a high level. 2. The comparison of the 21st century leadership of school administrators under the Loei Provincial Office of Non-formal and Informal Education, classified by the respondents' positions, was found to be different at a statistically significant level of 0.05. Classified by the respondents' genders and work experiences, they were not different.

Keyworkds: Leadership, 21st Century, Office of Non-formal and Informal Education

กิตติกรรมประกาศ

งานสารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม ประธานสอบงานวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ ชูสอน กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โพดาพล อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมาได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ตรวจสอบเรื่องมือที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้สมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

ขอขอบพระคุณท่านข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยทุกท่าน ที่ได้ให้ความสะดวก รวมทั้งเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ ให้สมบูรณ์ยิ่ง ๆ ขึ้น คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยนี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ขอจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ ทุกท่านเทอญ

นายธีรรัตน์ วีระวัฒน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ฉ**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ช**

สารบัญ ..... **ซ**

สารบัญตาราง ..... **ฎ**

สารบัญภาพ ..... **ณ**

บทที่ 1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 6

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 7

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 8

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **11**

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 11

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ 13

2.1.2 การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 14

2.1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ 15

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 17

2.2.1 ความหมาย ความสำคัญของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 17

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 18

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 23

2.3 แนวคิดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 32

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 38

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 38

2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 38

2.4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.5 สภาพพื้นที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย 74
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 76
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ 76
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ 81

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 85
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 85
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 86
3.3 การสร้างเครื่องมือ 86
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 88
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 89
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 90

บทที่ 4 วิธีดำเนินการวิจัย 91
4.1 ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91
4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 92
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 93
4.2.3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน 99

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 121
5.1 สรุปผลการวิจัย 122
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 124
5..3 ข้อเสนอแนะ 130

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บรรณานุกรม 132

ภาคผนวก 140

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 141

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 143

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย 150

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 152

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคาถามกับนิยามศัพท์ (Item objective of congruence : IOC) 158

ภาคผนวก ฉ ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า (Alpha coefficient) 163

ประวัติผู้วิจัย 166

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย	86
4.1	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	92
4.2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	92
4.3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	92
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน	93
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน รายด้านและรายข้อ	94
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล รายด้านและรายข้อ	95
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT รายด้านและรายข้อ.....	96
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ.....	97
4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ รายด้านและรายข้อ	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ รายด้านและรายข้อ..... 99

4.11 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน 100

4.12 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 101

4.13 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 102

4.14 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT..... 103

4.15 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้..... 104

4.16 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ..... 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.17 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ..... 106

4.18 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน 107

4.19 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 108

4.20 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 109

4.21 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT..... 110

4.22 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้..... 111

4.23 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ 112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.24 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ..... 113

4.25 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 114

4.26 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 115

4.27 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล..... 116

4.28 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT..... 117

4.29 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้..... 118

4.30 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ .. 119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.31 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ 120

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2.1	แสดงความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ 4 แบบ ตามสี่เสาหลักของการศึกษา	28
3.1	แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	88

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการบริหาร ของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

หากกล่าวถึงเรื่องของภาวะผู้นำ ต้องยอมรับว่าเป็นเรื่องที่จำเป็นของสังคมในปัจจุบัน ในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่กำหนด ภาวะผู้นำดังกล่าวนี้อาจมองได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมกำหนดให้เป็นไป ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ คือจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นักทฤษฎีหลายท่านได้สร้างแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายประการ อาทิ เลนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะ เจรจาของบุคคลและที่จะต้องไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของเขา พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม สาคร สุขศรีวงศ์ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้นำ ในการทำ ให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบ

ประชาธิปไตยอัน มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักสิทธิหน้าที่ เคารพกฎหมาย มีความรู้อันเป็นสากล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษา และต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งการจัดการศึกษามีด้วยกันสามรูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยก็คือ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาของประชากรในวัยแรงงานที่ยังไม่จบการศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่ยั่งยืนให้กับประชาชน จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้กับประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ปัจจุบันการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(สำนักงาน กศน.) ได้ขยายการให้บริการทางการศึกษาลงไปสู่พื้นที่เพื่อบริการให้กับประชาชน มี กศน. ตำบล และมีครู กศน. ตำบล ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ครบทุกตำบลทั่วประเทศ กับบทบาทและภาระงานที่ท้าทายที่ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ ทำงานให้บริการทางการศึกษากับประชาชน ทั้งยังต้องติดต่อประสานงาน กับผู้นำองค์กรในชุมชน เพื่อประสานความร่วมมือในการทำงาน การปฏิบัติงานให้สำเร็จต้องมีการบริหารจัดการที่ดี คำนึงถึงคุณภาพของงาน และมีคุณภาพการให้บริการที่ดี โดยคำนึงถึงทั้งบริการที่เป็นลักษณะทางกายภาพที่มองเห็นได้ จับต้องได้ เช่น สภาพอาคารสถานที่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และสิ่งที่มองไม่เห็นจับต้องไม่ได้แต่รับรู้ได้ด้วยความรู้สึก ซึ่งมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เช่น ความน่าเชื่อถือของการบริการ การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความไว้วางใจ และความใส่ใจของผู้ให้บริการ

ปัจจุบัน สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้มีการจัดตั้ง กศน. ตำบลครบทุกตำบล เพื่อขยายโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนในตำบล ให้เข้าบริการทางการศึกษาได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และหลากหลาย โดยที่ กศน. ตำบล มีบริการทางการศึกษา ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจัดการศึกษาระดับประถม มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบการให้บริการการศึกษาตามอัธยาศัย ได้แก่ บริการยืม – คืนหนังสือ ที่ กศน. ตำบล บริการ Internet เพื่อบริการการสืบค้นของประชาชน การหมุนเวียนหนังสือในตำบลเพื่อส่งเสริมการอ่านของประชาชน ที่ผ่านมาการติดตามผลหรือการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดูจากรายงานผลการดำเนินงานของครู รายงานผลการประเมินตนเอง(SAR) และแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ การติดตามการประเมินผลระหว่างและสิ้นสุดการดำเนินงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับอาจยังไม่เพียงพอหรือไม่ครอบคลุมการประเมินคุณภาพบริการ และไม่ได้นำข้อมูลหรือผลการ

ประเมินที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพบริการอย่างจริงจัง ดังนั้นการประเมินคุณภาพการให้บริการด้วยเครื่องมือ SERVQUAl ที่ได้รับการยอมรับ และเป็นที่นิยมในการวัดคุณภาพการให้บริการจึงมีความจำเป็นอย่างมาก ที่จะช่วยให้ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยทราบถึงคุณภาพการให้บริการ ทราบถึงปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเลย ขึ้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2526 โดยใช้อาคารห้องสมุดประชาชนจังหวัดเลย หลังเดิมเป็นสำนักงาน (ปัจจุบันใช้เป็นสำนักงานพื้นที่เขตการศึกษาเลย เขต 1) ต่อมาได้ย้ายมาใช้อาคารคุรุสัมมนาคาร ถนนสถล-เชียงคาน โดยมีเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน เป็นที่ตั้ง ปีพุทธศักราช 2535 ต่อมากรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้จัดสรรงบประมาณมาเพื่อ ก่อสร้างอาคาร เป็นตึก 3 ชั้น ซึ่งเป็นที่ตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในปัจจุบัน

มีราชกิจจานุเบกษา ประกาศพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พุทธศักราช 2551 ได้เปลี่ยนศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเลย เป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2554 ตลอดมามีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม ปัจจุบันมีบทบาทหลักในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเติมเต็มความรู้ให้กับประชาชน โดยครอบคลุมทั้ง 14 อำเภอ ในจังหวัดเลย

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 70-75) กล่าวถึงโมเดลภาวะ ผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำ ทางการศึกษา พอสรุปได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 3. สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning 4. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5. สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ และ 6. พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคลงานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจาย อำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สพฐ., 2560)

รูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนและนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ช่วยในการเรียนการสอน ดังนั้นทักษะด้าน ICT จึงมีความสำคัญมากสำหรับครู ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคดิจิตอล รวมถึงประโยชน์จาก

เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักเรียน เช่น ระบบการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ Distance Learning Information Technology : DLIT และ Distance Learning Television : DLTV ทำให้ครูไม่ต้องทิ้งชั้นเรียนเพื่อเข้าระบบการอบรม ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง โดยการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือพลังจาก บุคคลทุกฝ่ายจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและจุดเน้นที่ควร พัฒนาให้อยู่ที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหลักสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมและเป็นผู้นำในการดำเนินงาน (การุณ สกุลประดิษฐ์, 2559) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดนแม้ว่าจะมีการเคลื่อนไหวระดับชาติ เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21จะมีมาแล้วตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 ด้วยการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยม โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการประชุมทางวิชาการบทความข้อเขียนเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานทักษะขั้นสูงซึ่งกำลังกลายเป็นแนวโน้มสำคัญของโลก แต่การเคลื่อนไหวในเรื่องดังกล่าวขาดความต่อเนื่องอย่างจริงจังของทุกฝ่าย การไม่มีเจ้าภาพองค์ที่เป็นหลักในการประสานงานและดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน การอยู่นิ่งเฉยการทำแบบเดิม ๆ ตามที่เคยชิน การรอรับนโยบายจากเบื้องบนแต่ฝ่ายเดียว ขณะที่การเมืองการปกครองไม่มีเสถียรภาพล้วนสร้างความเสียหายต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ ส่งผลให้ประเทศชาติขาดศักยภาพในการแข่งขันและเสียผลประโยชน์ การเริ่มต้นในวันนี้อาจช้าไปนิดแต่ ยังไม่สายเกินไปที่จะลงมือทำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มีอำนาจขององค์กรจะต้องตัดสินใจดำเนินการให้แผน ยุทธศาสตร์และภารกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการสร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2555, หน้า 38-40)

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะภาวะผู้นำ พบว่ามีหลายทฤษฎีที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 และมีผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้เป็นจำนวนมาก จากบทความเกี่ยวกับ ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะที่สำคัญได้แก่ พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับการปฏิรูป และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆให้กับองค์การตลอดจนมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ (จันทรกานติ์ ตันเจริญหานิช และคณะ, 2550, หน้า 85) และผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความเป็นเลิศอย่างไม่เคยมีมาก่อน เพื่อสนองความคาดหวังที่มีต่อเขาและขององค์กรที่เขานำ อย่างน้อยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เป็นนักกลยุทธ์ระดับโลก (Global Stratogist) เป็นนายเทคโนโลยี (Master of technology) ผู้นำที่ดลบันดาลใจ (Inspiring leader) ตัวแบบพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (Model of ethical behavior) (สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน,

2550, หน้า 28-30) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ต้องบริหารให้เกิด Transformative Education System คือระบบการศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนแปลง 3 อย่าง ประกอบด้วย เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ (Transiormative Lcarning)เปลี่ยนแปลงหลักสูตร (Transformative Curiculum) และเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ (TransformativeManagement) ต้องบริหารการสร้างคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาตนรอบด้าน เพื่อสร้าง 3 L คือ Student Learning Teacher Learning และ Systems Learning ต้องบริหารให้ได้ระบบการศึกษาที่รับผิดชอบต่อผลงานในทุกระดับ ทุกด้านและระบบที่เปิดและมีปฏิสัมพันธ์รอบด้าน (วิจารณ์ พานิช, 2558, หน้า 6-7) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและนำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต้องมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในการพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตระหนักรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค ยึดวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้นำจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การอ่อนน้อมถ่อมตน และความตั้งใจแน่วแน่ รวมถึงการมีความรู้สึกไว จะมีความสามารถพิเศษในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริง และผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ สามารถยืนหยัดท่ามกลางบริบทที่ผันผวนและมีศักยภาพการบูรณาการ เพื่อสร้างสรรค์องค์การให้ก้าวหน้า ผู้นำยุคใหม่ จึงควรมีลักษณะเด่น เช่น มีความสามารถในการสื่อสารกับคน (People communication) สามารถเข้าถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะที่หลากหลาย ผู้นำมีดวามทุ่มเทไม่หยุดอยู่กับที่และเสาะแสวงหาโอกาสตลอดเวลา มีความคิด ฉลาดเอาชนะจิตใจคน ลาดทางอารมณ์ ควบคุมตนเอง เชื่อมั่นตนเองมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การกระจายอำนาจความสามารถในการจูงใจ มีความน่าเชื่อถือทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับคนอื่น มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัว เด็ดขาดและนุ่มนวล ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ยึดมั่นในความกระตือรือร้นอย่างดีเลิศ มีวิสัยทัศน์มีความคิดทันกระแสโลกและสร้างทีมงาน (เสนาะ กลิ่นงาม, 2549, หน้า 55) จะเห็นว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การที่จะส่งผลต่อการปริหารและการจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากเอกสารแนวคิด ที่มีหลายทฤษฎีที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเป็นผู้นำในสดวรรษที่ 21 ซึ่งมีผู้นำเสนอไว้เป็นจำนวนมากนั้น จึงควรจัดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถทำได้โดยการสังเคราะห์ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 และนำมาแยก จัดหมวดหมู่และรวมถึงการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory tactor analys) จากเหตุผลดังกล่าว และด้วยความสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ความสำคัญของภาวะผู้นำปัญหาคุณภาพคนต่ำเนื่องจากปัญหาคำนิยม และศีลธรรมที่เสื่อม (จิรายุ อิศรางกูล ณ อยุธยา, 2552, หน้า 62) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับกาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานงเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ได้สารสนเทศของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21

1.4.2 สามารถนำข้อมูลไปจัดทำแนวทางและแผนพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

1.4.2 เป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องสำหรับการจัดฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.4.2 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ได้แผนพัฒนาที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

1.5.1 ด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2556; อ้างถึงใน ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561, หน้า 1, 19 – 20) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน

2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning

4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ

6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 334 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งงานจากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งจากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random) โดยวิธีจับฉลาก

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ 2 ตัวแปร คือ

1.5.3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกเป็น เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning
4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ
6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การใช้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหาร จัดการสถานศึกษาตามโมเดลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 6 ด้าน 1. ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน 2. ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 3. ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT 4. ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5. ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ 6. พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

1.6.1.1 ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการด้านวิชาการในการจัดทำแผนงาน/ โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การแต่งตั้งคณะกรรมการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การพัฒนาครูการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษ ที่ 21และการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการ

1.6.1.2 ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล หมายถึง การอบรมการจัดหาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาครูการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความร่วมมือในการดำเนินการและกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครู

1.6.1.3 สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E –Learning หมายถึง การสำรวจสภาพปัญหา วางแผนพัฒนา ปรับปรุงการใช้ ICT และ E – Learning แต่งตั้งคณะทำงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT และ E – Learning จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการพัฒนาด้าน ICT และ E – Learning ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT และE – Learning และ การติดตามประเมินผล เป็นต้น

1.6.1.4 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้การประสานความร่วมมือจัดอบรมพัฒนาครูติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

1.6.1.5 สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ หมายถึง วางแผนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายใช้เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่มเป็นต้น

1.6.1.6 พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ หมายถึง การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้ครู ในโรงเรียนคิดและตัดสินใจ พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำ ได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

1.6.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.6.3 สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ (กศน.อำเภอ) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตจังหวัดเลย จำนวน 14 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้วง อำเภอเอราวัณ อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม อำเภอด่านซ้าย อำเภอภูเรือ อำเภอนาแห้ว อำเภอวังสะพุง อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอหนองหิน และอำเภอผาขาว

1.6.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการ ตำแหน่ง ครู และบรรณารักษ์ พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูอาสาสมัคร กศน. ครู กศน. ตำบล พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง ครูศูนย์การเรียนชุมชน ครูสอนผู้พิการ และบรรณารักษ์จ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปี พ.ศ. 2565

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปี พ.ศ. 2565

1.6.6 เพศ หมายถึง รูปที่แสดงให้รู้ว่าหญิงหรือชาย

1.6.7 ตำแหน่ง หมายถึง การจำแนกครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหน้าที่ที่รับผิดชอบแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.6.7.1 ข้าราชการ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู และบรรณารักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปี พ.ศ. 2565

1.6.7.2 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัคร กศน. ครู กศน. ตำบล และพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง ครูศูนย์การเรียนชุมชน ครูสอนผู้พิการ และบรรณารักษ์จ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปี พ.ศ. 2565

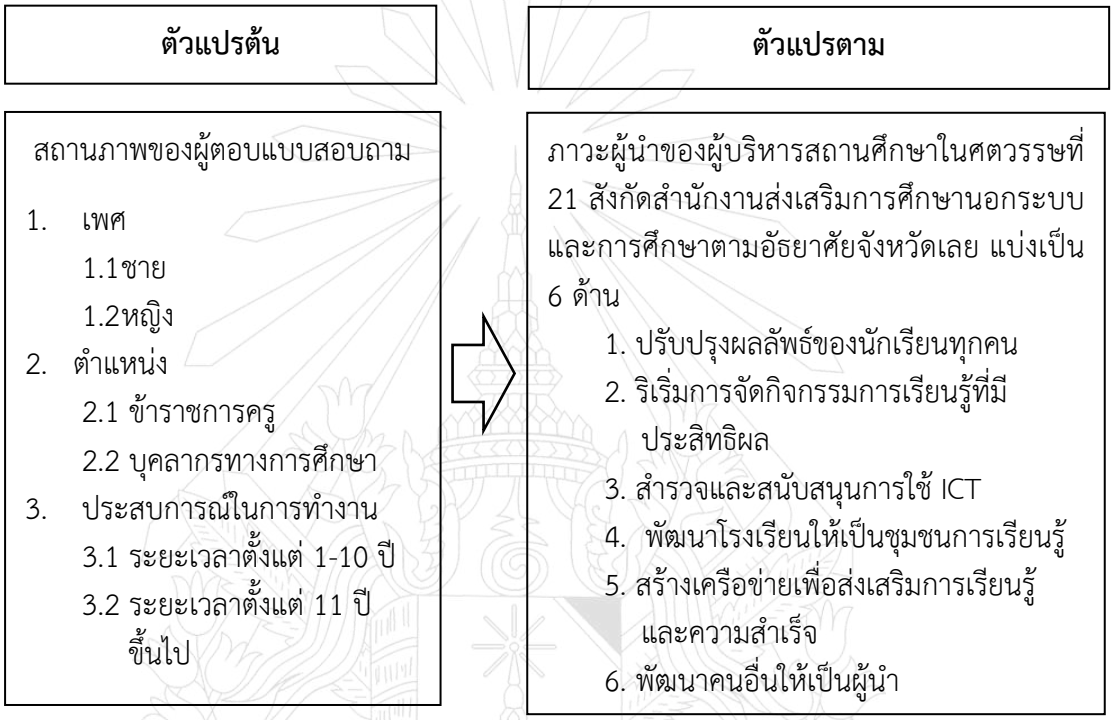
1.6.8 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1.6.8.1 ระยะเวลาตั้งแต่ 1 – 10 ปี

1.6.8.2 ระยะเวลาตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ตามตัวแปรที่ศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ (2556); อ้างถึงใน ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561, หน้า 1, 19 – 20) ดังแผนภูมิภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สารนิพนธ์ เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.1.2 การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2.1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21
- 2.2.1 ความหมาย ความสำคัญของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21
- 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21
- 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21

2.3 แนวคิดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
- 2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
- 2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
- 2.4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.5 สภาพพื้นที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำ ที่มีความสัมพันธ์ เมื่อมีผู้นำ ก็ต้อง มีภาวะผู้นำ ของคนนั้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่ที่อยู่ในตนเอง ที่ทำ ให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัสได้ การนำ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำ จึงต้องเป็นผู้ที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ที่สร้างความโดด เด่นในกลุ่ม ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและที่นอกเหนือไปจากนั้น คือการได้รับความเคารพนับถือ ซึ่งนักวิชาการการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Fiedler and Garcia (1987) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับ และประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งผู้นำ อาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม

สำหรับความหมายของผู้นำที่ ดูบริน (Dubrin 1995) ได้รวบรวมผลงานทั้งที่ เป็นบทความ ข้อเขียนในนิตยสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยกว่า 30,000 ชิ้น ที่ผ่านมาพบว่า มีความหมาย ที่หลากหลาย ซึ่งสรุปความสำคัญ ได้ว่า 1.อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ที่เป็นผลมาจากการสื่อสารโดยตรงสู่เป้าหมายและการบรรลุผลที่จะได้มา 2. อำนาจชักจูง (Influence) ที่สูงขึ้นและอยู่เหนือความคล้อยตามไปตามกลไก โดยมีทิศทางและระเบียบการ กระทำที่ทำให้ผู้อื่นต้องทำ หรือตอบสนองในทิศทางร่วมกัน ศิลปะของอำนาจในการชักจูงบุคคลโดยการชักชวนให้เชื่อหรือ เป็นตัวอย่างให้ดำเนินตามแนวทางของการกระทำ และ 3. เป้าหมาย(Goal) เป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ ที่เป็นแรงจูงใจและการประสานงานขององค์กรให้ทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

Carter (1976) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการต่อไปนี้

1. เป็นศูนย์รวมของพฤติกรรมกลุ่ม
2. เป็นผู้ที่สามารถนำกลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้
3. เป็นผู้ที่ได้การเลือกจากสมาชิกของกลุ่มโดยใช้สังคมมิติ
4. เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม และสามารถทำให้กลุ่มเกิดการเปลี่ยนแปลง
5. เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ

Sears, Freedman and Peplau (1985) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อพฤติกรรมและความเชื่อของกลุ่ม และยังมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่ริเริ่มกระทำ สิ่งใหม่ๆ
2. เป็นผู้ออกคำสั่ง
3. เป็นผู้ตัดสินใจ
4. เป็นผู้ขจัดปัญหาการโต้แย้งภายในกลุ่ม
5. เป็นผู้ให้การสนับสนุน
6. เป็นหัวหน้าในการทำกิจกรรมกลุ่ม

คนที่เป็นผู้นำ มีอะไรแตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่าคุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำ มีอยู่ 6 ประการได้แก่

1. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and ambition)
2. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to lead)
3. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ(Honesty and integrity)

4. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence)

5. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)

6. ความรอบรู้ในงาน (Job-relevant knowledge)

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ นั้น มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

ธงชัย หมื่นสา (2552, หน้า 11) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าคือความสามารถที่ใช้อิทธิพลของผู้นำในการบังคับและโน้มน้าวจิตใจบุคคลหรือกลุ่มคนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

นุชา สระสม(2552, หน้า 12-13)ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพล จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่างๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง คำว่าภาวะผู้นำ เป็นการผสมคำระหว่างคำว่า ภาวะ กับ ผู้นำ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่ได้บัญญัติคำว่า ภาวะผู้นำ แต่บัญญัติว่า ภาวะเป็นคำนามแปลว่า ความมีหรือความเป็นหรือความปรากฏ ส่วนคำว่า ผู้นำ ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรงแต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมากคือคำว่าหัวหน้า เป็นคำนามแปลว่า ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ และบัญญัติไว้อีกคำหนึ่งคือ ผู้จัดการ เป็นคำนามแปลว่าบุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ เมื่อพิจารณารากศัพท์ที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความเป็นผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 10) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

ทับทิม อติอนุวรรตน์ (2554, หน้า 12) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเป็นที่ยอมรับ และอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Tead (1935) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมการนำของผู้นำที่ทำให้เกิดการปฏิบัติการที่ สร้างความเคลื่อนไหวให้เกิดขึ้นในองค์กรตามทิศทางที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำ จึงเป็นศิลปะในการทำให้เกิดอิทธิพลในการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

Fiedler (1971) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้นำ เพื่อทำให้กลุ่มประสบ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของกลุ่มเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ

Katz and Kahn (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจการนำที่เหนือกว่าผู้อื่นและอยู่เหนือกว่าการคล้อยตามที่เป็นไปตามกลไกด้วยทิศทางที่ถูกกำหนดไว้ประจำองค์กร

Richards & Engle (1986) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถผู้นำที่จะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้งให้ความหมายที่แสดงออกถึงคุณค่าและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมภายในองค์การเพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายได้

Cherrington (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีอิทธิพล เหนือผู้อื่น และมีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และกลุ่มผู้ที่เป็นเป็นผู้ตามนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย

Jacobs & Jaques (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่มี ความหมายต่อการชี้ทิศทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยามยามของกลุ่มโดยรวมและพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

Schein (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ที่จะก้าวออกมานอกกรอบวัฒนธรรม เพื่อที่จะเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการขององค์กรให้เกิดการปรับตัวได้มากขึ้น

Drath & Palus (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้คนในองค์การ ตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับ องค์การ

Kellerman (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความพยายามของผู้นำ ที่จะต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจสั่งการหรือไม่ก็ได้เพื่อที่จะกระตุ้น ให้ผู้ตามที่จะเข้ามาร่วมมือกันเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย เป้าหมายนี้ต้องมีนัยสำคัญไม่ใช่แค่การทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเท่านั้น

Lambert (2004) กล่าวว่า ความหมายของ ภาวะผู้นำ มีนัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ผู้นำต้องทำอะไร
2. เพื่อทำให้เกิดกิจกรรมใด หรือทำกิจกรรมกับใคร
3. เพื่อนำกิจกรรมนั้นไปไปสู่เป้าหมายอะไร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำของกลุ่มใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่การงานจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

2.1.2 การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พิจารณาจากความแตกต่างระหว่างผู้นำ กับการบริหาร ภาวะผู้นำกับการบริหาร มีความแตกต่างกัน ในด้านกระบวนการอยู่ภายใต้บริบทเดียวกันคือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังคำกล่าวของ โควี ที่กล่าวว่า การบริหารคือ ประสิทธิภาพที่จะไต่บันไดของความสำเร็จ ภาวะผู้นำ จะพิจารณาว่า บันไดนั้นได้วางพาดอยู่กับกำแพงที่ถูกต้อง ซึ่งพิจารณา ได้ว่า ผู้นำ คือ ตัวบุคคล (ตัวผู้บริหาร) ส่วนภาวะผู้นำ มุ่งเฉพาะพฤติกรรมของผู้นำภาวะผู้นำเป็นเสมือน หนึ่งเครื่องมือในการบริหารของผู้นำ เป็นสิ่งที่สร้างพัฒนาขึ้นได้ในทุกตัวคนนั้น ก็คือ

การสร้างศรัทรา บารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง โดยบทบาทหน้าที่แล้วผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้นำอาจจะไม่ใช่ ผู้บริหาร เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารงานโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุตามกฎหมายและขอบเขตเท่านั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจที่มีอยู่แต่จะสร้างศรัทราบารมี โน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยความเต็มใจและสุดความสามารถสอดคล้อง กับคำกล่าวที่ว่า นักบริหารที่มีความสุขที่สุด คือผู้ที่มีลูกน้องมือเยี่ยมช่วยทำงานให้กับเขา

2.1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ผู้ที่จะเป็นผู้นำ ได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะ บุคลิกภาพพิเศษกว่าคน ทั่วๆไป ได้แก่ มีความเฉลียว ฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดีสง่าน่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ฯลฯ ได้มีผู้ศึกษาว่า ผู้นำที่ดีนั้น จะต้องมีลักษณะบางอย่าง ผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่นๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ Maxine (2015) Gerald Aungus (2012) และGeorge Couros (2010) ได้เขียนบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders: 21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และThe 21st Century Principal ตามลำดับสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) นักสร้างสรรค์ (Ceative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการรอย่างต่อเนื่องเหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล (flow theory)”

2) นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการ แบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด

3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งโดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาวและจะได้รับประโยชน์เหล่านั้น มากที่สุดได้อย่างไรถือว่า เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่าง ๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

4) สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสม ตัวอย่าง เช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริม การเรียนรู้มากขึ้นนั้น เป็นสิ่งสำคัญ ที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำ ในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้ คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคต ที่ต้องการและสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้ง เชิงบวกเชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8) ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับ สถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านั้นก็จะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการ รักษาขวัญกาลังใจและความเชื่อมั่น ในชุมชนโรงเรียน

9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความ มุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท ในงาน และอย่ายอมแพ้(Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาการที่กำหนดไว้

10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่21 เป็นที่น่าตื่นเต้น และนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคม โรงเรียนผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11) ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12) นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของ ตนเองความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาด

13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะการรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครูและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15) ตัวแบบที่ดี (good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดีและคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ (2560) กล่าวถึง “ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การ มีบทบาทที่ต้อง ดำเนินไป ภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมากเราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ควรมีการพัฒนาบนพื้นฐานของ ทางสายกลางและการรักษาสมดุลขององค์ประกอบต่างๆ และการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับ ผู้นำ ดังนั้น “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” จึงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ได้ถูกสังเคราะห์ขึ้นจากทฤษฎี ภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ เพื่อให้มีคุณลักษณะอันสอดคล้อง กับยุค โลกาภิวัตน์ และโลกในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญในสองส่วนหลัก ๆ คือ ทักษะของการจัดลำดับความสำคัญ และการรักษาดุลยภาพของปัจจัยต่าง ๆ ในขณะนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการการสื่อสารและเทคโนโลยีการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ความหมาย ความสำคัญของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียนเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนได้เสนอการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

พรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556, หน้า 49 - 56) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผลการวิจัยเกี่ยวกับสมอง และการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้กระบวนทัศน์ทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการ

พัฒนาทักษะการคิดชั้นสูง เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบวิจารญาณ ฯลฯ รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ และการมีทักษะทางสังคม แนวโน้มการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริงทำให้การเรียนนั้นมีความหมายต่อผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะเห็นคุณประโยชน์ คุณค่าการเรียน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นการเตรียมผู้เรียนในการเรียนต่อไปในชั้นสูงขึ้น เกิดการเพิ่มโอกาสในอนาคต การเพิ่มมูลค่า และการสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศด้านเศรษฐกิจ

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้เรียนหรือผู้เรียนต้องเน้นสร้างความรู้ขึ้นภายในตนเองเป็นความรู้ที่งอกงามภายในตนเอง จากการลงมือทำกิจกรรมแล้วเกิดความรู้ แล้วเน้นให้เกิดทักษะจากการสัมผัสของตนเอง ไม่ใช่รับถ่ายทอดความรู้สำเร็จรูปจากครูหรือตำรา

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า เหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ นั่นคือ รูปแบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปการพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

วรางคณา ทองนพคุณ (ออนไลน์. 2559) กล่าวว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือพัฒนาทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills : www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ควรจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดชั้นสูง สามารถสร้างความรู้ขึ้นภายในตนเอง มีทักษะที่สำคัญในชีวิต รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ Maxine (2015) Gerald Aungus (2012) และGeorge Couros (2010) ได้เขียนบทความเรื่อง Topv 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders:21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 21st Century Principal ตามลำดับ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. นักสร้างสรรค์ (Ceative) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียน ที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือน “ทฤษฎีน้ำไหล (flow theory)”

2. นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็น ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากร แสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์ เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่างๆมาใช้ในการ ตัดสินใจทั้งหมด

4. สร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่นๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มาก ขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

5. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) ผู้บริหารต้องแสวงหา แบ่งปันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางบล็อกและสื่อทางสังคม และต้องสร้างการร่วมมือกับผู้อื่น

7. สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก และวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนา ความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ

8. ความเชื่อมั่น (Confidence) ผู้บริหารต้องมีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (approachable) มีความโดดเด่น (be visible) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความ เชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

9. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) ผู้บริหารต้องแสดงความ มุ่งมั่นและความทุ่มเท (dedication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และ อย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้

10. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) ผู้บริหารต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Lifelong Learner)

11. ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) ความสามารถในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

12. นักริเริ่มงาน (Intuitive) ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

13. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

14. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ในโรงเรียนซึ่งงานผู้บริหารไม่ใช่เป็นรูปปั้นแต่เป็นงานที่เอื้อต่อทุกคนในโรงเรียนนั่นคือ ต้องมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

15. ตัวแบบที่ดี (good Model) หากคุณกำลังส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21 ต้องรู้และฝึกพวกเขาให้มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมี ประสิทธิภาพ และการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้และความเสี่ยง

สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (21st Century Student Outcomes) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ (The Partnership for 21st Century Skills, 2009) 4 กลุ่มใหญ่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) คือ 1. ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญ สำหรับศตวรรษที่ 21 (Core Subjects and 21st Century Themes) ได้แก่ ภาษาอังกฤษ การอ่าน ศิลปะในการใช้ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปะ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และการปกครอง ซึ่งควรครอบคลุมเนื้อหาในสาขาใหม่ๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน และชุมชนแต่สถาบันการศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญ ได้แก่ จิตสำนึกต่อโลก ความพื้นฐาน ด้านการเงินเศรษฐกิจธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการความรู้พื้นฐานด้านพลเมืองและความตระหนักในสุขภาพ และสวัสดิภาพ 2. ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ได้แก่ความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ซึ่ง

ครอบคลุมไปถึงการคิดแบบสร้างสรรค์ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับผู้อื่น และการนำความคิดการคิดเชิงวิพากษ์และการแกปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) หมายความรวมถึงการคิดอย่างมีเหตุผล การคิดเชิงระบบ การคิด ตัดสินใจ และการคิดแก้ปัญหาการสื่อสารและการร่วมมือ (Communication and Collaboration) ซึ่งเน้นการสื่อสารโดยใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพ 3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ซึ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ นับได้ว่ามีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก ดังนั้น ผู้เรียนจึงควรมีทักษะดังต่อไปนี้ คือการรู้เท่าทันสารสนเทศ(Information Literacy) การรู้เท่าทัน สื่อ(Media Literacy) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT : Information, Communications & Technology Literacy) 4. ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาความรู้หรือทักษะการคิดเท่านั้น หากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง (Initiative and Self Direction) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-cultural Skills) การเพิ่มผลผลิตและความรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) (พรทิพย์ ศิริภัทราชัย, 2556)

ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันสืบเนื่องมาจากกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มี ความสำคัญในการดำรงชีวิตและทำงานในระบบสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คน ยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว ครูเพื่อศิษย์ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันต้องมีทักษะในการท าหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 20 หรือ 19

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ (2556, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า วรรณกรรมด้านการศึกษาร่วมสมัยชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองและการทำงานในศตวรรษที่ 21 นั้นค่อนข้างแตกต่างจากศตวรรษที่ 20 บางทักษะแม้จะมีลักษณะถาวร กล่าวคือ มีความสำคัญมาในทุกยุคทุกสมัย ไม่ใช่เฉพาะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะ 4C คือความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communnication) และการทำงานเป็นทีม (Collaboration) แต่ทักษะเหล่านี้มีลักษณะเปลี่ยนไปในโลกยุคดิจิตอล รวมถึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นจนกกลายเป็น สิ่งที่ “ต้อง” มีมากกว่า “น่าจะ” มีขณะที่บางทักษะถือ เป็นทักษะชุดใหม่ที่จำเป็นในบริบทของศตวรรษใหม่ เช่น ทักษะด้านสารสนเทศและการ

สื่อสาร (Information and Communication Technologies ICTs) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมืองสังคม และวัฒนธรรม อย่างรอบด้าน ซึ่งสามารถสรุปว่าเหตุผล 3 ประการ ว่าเหตุใดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็น อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ นั้นคือ รูปแบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การพึ่งพาอาศัย ในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

เคน เคย์ (Kay K, 2012; อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตฤกษ์, 2556, หน้า 40- 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลไปตลอดชีวิต ซึ่งมีเหตุผลอยู่สามประการด้วยกันคือ ประการแรก ทักษะเหล่านี้ไม่ได้ถูกบรรจุในหลักสูตร หรือถูกประเมินเลย บางคนอาจจะเกิดทักษะนี้โดยบังเอิญจากชีวิตประจำวันหรือ ประสบการณ์ในการทำงาน ประการที่สอง ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อนักเรียนทุกคน องค์กร มีการปรับโครงสร้างการบริหารให้เป็นแนวราบ เพิ่มการใช้เทคโนโลยี สร้างระบบงานที่ยืดหยุ่น และกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น ประการที่สาม สำหรับผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ ก็ถูกคาดหวังว่าจะสามารถใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อธิบายทักษะหลายอย่างที่เป็นของใหม่ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ปรับตัว ความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

วรางคณา ทองนพคุณ (2556, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมเสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills)ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21

นันทวัน จันทร์กลิ่น (2557, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญโดยสรุปไว้ว่า การกำหนดความสำคัญและแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามความ เจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการศึกษาทุกระดับเน้นให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะการคิดชั้นสูง จึงจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านศาสตร์ต่าง ๆ และบูรณาการการเรียนในห้องเรียนและชีวิตจริง จากแนวคิดความสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ จะช่วยเตรียมความพร้อมให้คนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือทำงานได้ อย่างมีประสิทธิผลไปตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นยุคที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะที่สูงในการเรียนรู้และปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านรูปแบบเศรษฐกิจ การพึ่งพาอาศัยในที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304-306) จากเอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สุประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21 ได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของ Maxine(2015; Gerald Aungus, 2012: George Couros, 2010) ได้เขียนบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders: 21st Cantury Administrators:New Roles, New Responsiblties และThe 21st Century Principal ตามลำกับ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. นักการสื่อสาร (Communicalor) คือ การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีระสิทธิภาพกับผู้มีสวนได้ส่วนเสียทั้งหมด

2. นักคิดวิเคราะห์ (Citical Thinker) คือ การให้ความสนใจในความคิดที่ครูหรือบุคลากรแสดงออกเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง โดยเฉพาะด้านผลกระทบที่มีต่อโรงเรียนและนักเรียนในระยะยาว และจะได้รับประโยชน์เหล่านั้นมากที่สุดได้อย่างไร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่จะต้องนำเอาข้อมูลและความคิดต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจทั้งหมด

3. นักสร้างสรรค์ (Crative) คือ มีกระบวนการผลักต้นให้บุคลากรในโรงเรียนที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน และจะต้องหาวิธีจัดการอย่างต่อเนื่องเหมือนทฤษฎีน้ำไหล (nlow theory)

4. การมีวิสัยทัศน์ (Vislonan) คือ การมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันได้ด้วย

5. สร้างชุมชน (Builds Communily) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นมันเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย

6. ความเชื่อมั่น (Confidence) คือ มีลักษณะความมั่นใจ (confidence) เข้าถึงได้ง่าย (Approachable) มีความโดดเด่น (be visibe) ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องมีความกล้าที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้มักจะอยู่ในความสงบเสมอ และมีความมั่นใจในการรักษาขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในชุมชนโรงเรียน

7. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ (Collaboration and Connection) คือ ต้องแสวงหาแบ่งบันข้อมูล และความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน มีการค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น มีการติดต่อกับโลกภายนอกผ่านทางสื่อทางสังคมและต้องการร่วมมือกับผู้อื่น

8. ความเต็มใจที่จะเรียน((Wilingness to Learn) คือ การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เป็นที่น่าตื่นเต้นและนำมาใช้เสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและสังคมโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นตู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Be a Litelong Learner)

9. สร้างพลังเชิงบวก (Postve Energy) คือ การสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก และวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง

10. การเจียมเนื้อเจียมตัว (Be Humble) คือ การมีสัมมาคารวะ การรู้จักบุคคลในชุมชน การเปิดโอกาสกับครู และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11. ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) คือ การแสดงความมุ่งมั่นและความทุ่มเท (Decication) อย่างจริงจัง เพื่อผลักดันให้กับครูและนักเรียนเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และอย่ายอมแพ้ (Never give up) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

12. ต้องเป็นนักประกอบการ มีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับความรับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

13. ตัวแบบที่ดี (good Model) คือ เป็นต้นแบบส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการปลูกฝังสร้างสรรค์นวัตกรรม จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้ และความเสี่ยง

14. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) คือ การสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต

15. นักริเริ่มงาน (Intuitive) คือเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสังหรณ์ใจ (Intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ (2559, หน้า 144-147) จากวารสารวิทยาการวิจัยปีที่ 29 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2559 กล่าวว่าภาวะผู้นำที่น่าสนใจในปัจจุบันเป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ช่วงแรกของแนวคิดปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ เสริมสร้างกำลังใจที่มีคุณธรรมจริยธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านอย่างปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสลับซับซ้อน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เน้นการสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ขององค์การ และได้สังเคราะห์งานวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ 7 คุณลักษณะ คือ

1. ประสานแรงจงใจผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่น ซึ่งมีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ผู้นำต้องมีการส่งเสริม และให้กำลังใจโดยการแสดงให้เห็นด้วยความซาบซึ้งในความสำเร็จของแต่ละโครงการ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้นำที่ดีจะใช้คารมคมคายที่โน้มน้าวใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมในวิสัยทัศน์

2. เชื่อมสายสัมพันธ์คน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญ และเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง โดยเป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและควรคำนึงถึงอย่างมาก นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่าย โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคคลากรขององค์กรและนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับทีมงาน

3. คุณธรรมนำผลงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ผู้นำต้องมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเสียสละอดทน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม ตรงต่อเวลาไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นทางกายวาจาหรือใจ รักชาติ ภาคภูมิใจในความเป็นไทยมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ในทุกบทบาท ผู้นำที่ดีจะต้องไม่เห็นแก่ตัว มีความมุ่งมั่น คล้อยตาม สุภาพ ซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีมโนธรรมสูง เสียสละ มีคุณธรรม และตั้งใจทำงานด้วยความสุจริต และที่สำคัญคือสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้การปฏิบัติงานโดยใช้คุณธรรมนำผลงานยังรวมถึงการควบคุมสติ อารมณ์ เหตุและผล

4. เปี่ยมวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยความสามารถ ให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้ ทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต หลีกเลี่ยงเรื่องราวที่เป็นปัญหาในอดีต อีกทั้งกล้าท้าทายการทำงานเพื่อก้าวไปข้างหน้า และพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง คิดถึงเรื่องระยะยาวมากกว่าพูดแต่เรื่องปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยสามารถแนะแนวทางการทำงานที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นของหน่วยงานได้สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงาน และวางแผนการปฏิบัติได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมถึงวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

5. ว่องไวในการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553; สำเนาว์ ขจรศิลป์, 2554; Coughlin, 2005; Lloyd, 2006; NASA, 2014) โดยเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารที่ประกอบด้วยการพูด การฟัง และเข้าใจผู้อื่น (Krame, 2014) ความสามารถทางการสื่อสารคือการฟัง และต้องเป็นนักเล่าเรื่องที่ดี โดยใช้ทักษะในการเล้านิทานมาช่วยในการพูดจงใจ ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำต้องสื่อสารกับคน ทำงานกับคนที่หลากหลาย ดังนั้น ความสามารถในการพูดและการ

แสดงออกจึงเป็นลักษณะสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติตาม (ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, 2547 ซึ่งทักษะการพูดและการแสดงออกนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทักษะทางสังคม การใช้วาจา มารยาทภาษา ให้เหมาะสมตามกาลเทศะ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2543) และที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทอย่างมากกับการติดต่อสื่อสารของคนในสังคม ดังนั้น ผู้นำในศาตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศอีกด้วย (Kinicki & Williams, 2006; Lautzenheiser, 2009)

6. กล้าตัดสินใจ ผู้นำศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ อย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ มีความกล้าเผชิญสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากได้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความใส่ใจกระตือรือร้นและมั่นใจในตัวเอง โดยจะต้องรู้จักบริหารเวลา มีความมั่นคงและมีความกล้าระดับหนึ่งในการตัดสินใจเพราะจะต้องประสานผลประโยชน์ให้กับทีมงาน และผู้นำยังกล้าใช้คนให้ถูกกับงาน และมอบงานให้เหมาะกับคน และที่สำคัญคือกล้ายอมรับความเสี่ยง และก็เห็นโอกาสภัยคุกคาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเอง

7. ทำงานมุ่งเป้าหมาย ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการทำให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายโดยอาจนำเอาสิ่งใหม่เข้ามาและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีเป้าหมายตามความปรารถนา ผู้นำต้องรู้จักการวางแนวทางในการทำงานเพื่อแสวงหาโอกาสที่จะทำสิ่งใหม่ โดยทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงการฉกฉวยโอกาสจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และฝึกฝนจากภายนอก ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดริเริ่มออกมา ผู้นำต้องการให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาและการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และตรงไปมาและจะนำไปสู่การสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายทั้งทางการเงินและเป้าหมายหลักต่อไป

จากคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ได้ข้างต้น 7 คุณลักษณะ เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันในโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก ซึ่งในโลกศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจโลกาภิวัตน์และเครือข่าย (Globalization andnetwork) การเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีมีการทำงานระหว่างสังคมข้ามวัฒนธรรม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557; วิจารณ์ พานิช, 2555; Canton, 2006) ฉะนั้น ผู้นำต้องมีความทันสมัยรู้เท่าทันเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆฉับไว้ในการสื่อสารและมีทักษะขั้นสูงในการเชื่อมสัมพันธ์คนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน เนื่องจากสังคมในปัจจุบันเกิดการลื่นไหลระหว่างประชากรของแต่ละประเภทซึ่งทั้งสองคุณลักษณะเป็นจุดสำคัญของทักษะในสตวรรษที่ 21 คุณลักษณะอื่นที่สำคัญ เช่น คุณธรรมนำผลงาน ทำงานมุ่งเป้าหมาย เป็นต้น ล้วนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นพื้นฐานไม่ว่ายุคสมัยใด

อุทัย บุญประเสริฐ (2551; อ้างถึงใน สุกรี อุดคนดี, 2556, หน้า 7, 59) ได้ทำการสรุปสาระสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จงใจชี้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือผู้ตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตควรมี เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรม 7 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการสร้างทีมงาน
2. ความสามารถในการจัดการกับปัญหา
3. ความสามารถในการทำงานแบบมีสวนร่วม
4. ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล
5. ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีสวนร่วม
6. ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์การ
7. ความสามารถในเรื่องความสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง

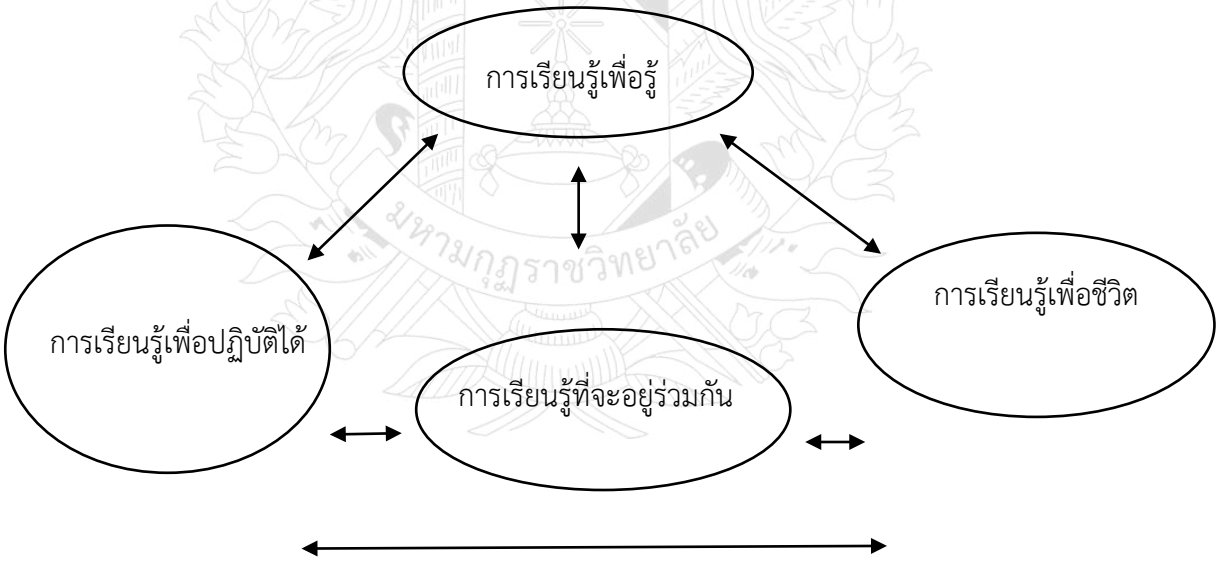
คุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 มีมาก่อนจะถึงยุคศตวรรษที่ 21 ดังจะเห็นได้จากองค์การ การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือยูเนสโก (Unesco) ได้ศึกษาแนวทางการ จัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยจัดให้มีการประชุม นานาชาติเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ของกลุ่มคนต่าง ๆ ทั่วโลก หลังจากนั้น คณะกรรมาธิการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 แห่งยูเนสโก จำนวน 15 คน ได้สรุปแนว ทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็น รายงานและตั้งชื่อรายงานว่า “Learning : The Treasure Within” แปลว่า “การเรียนรู้ : ขุมทรัพย์ในตน” ในรายงานดังกล่าวมีสาระสำคัญ ตอนหนึ่งที่กล่าวถึง “สี่เสาหลักทางการศึกษา” ซึ่งเป็นหลักในการจัด การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ 4แบบ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) (คณะกรรมาธิการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21, 2540) ซึ่ง วิชัย วงศ์ใหญ่ (2557, หน้า 1-2) ได้ขยายความการเรียนรู้แต่ละแบบมีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้ เพื่อรู้หมายถึงการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิด การแสวงหาความรู้และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต กระบวนการเรียนรู้เน้น การฝึกสติ สมาธิ ความจำ ความคิด ผสมผสานกับสภาพจริงและประสบการณ์ในการปฏิบัติ

2. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถและความชำนาญ รวมทั้งสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะสามารถประยุกต์องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานและอาชีพได้อย่างเหมาะสม กระบวนการเรียนรู้จะเป็นการบูรณาการระหว่างความรู้ภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติที่เป็น ประสบการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

3. การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน หมายถึงการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข มีความตระหนักในการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธีมีความเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเข้าใจความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีความเชื่อของแต่ละบุคคลในสังคม

4. การเรียนรู้เพื่อชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย และสติปัญญาให้ ความสำคัญกับจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ภาษาและวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ศีลธรรม สามารถปรับตัวและปรับปรุง บุคลิกภาพ ของตน เข้าใจตนเองและผู้อื่น จากการเรียนรู้ 4 แบบ ซึ่ง 4 เสาหลักของการศึกษาที่กล่าวมาอาจพิจารณา ได้ว่า การเรียนรู้เพื่อรู้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสติปัญญาการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้เป็นการเรียนรู้ที่ เน้นการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันเป็นการเรียนรู้ที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ส่วนการเรียนรู้เพื่อชีวิตเป็น การเรียนรู้ที่เป็นพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการเรียนรู้ 3 แบบแรก ร่วมกัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้แบบที่ 4 และการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบ ต่างมีความสัมพันธ์กัน ดังแผนภาพ ที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ 4 แบบ ตามสี่เสาหลักของการศึกษา

สี่เสาหลักทางการศึกษาของคณะกรรมาธิการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ ยูเนสโก สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะหรือทักษะสำคัญ ของคนในศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องสามารถ เรียนรู้ 4 แบบ ได้ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้กำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับ ทักษะ ของคนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st century skills, 2011) ห้องวิจัยการศึกษา ของภาคกลางตอนเหนือ (NCREL) และกลุ่มเมทิรี (Metiri Group) (Gina Burkhardt and others, 2003) องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) (The National commission on Teaching and America's Future, 2003) สภาผู้นำแห่งชาติเพื่อการศึกษาเสรี และสัญญา ของอเมริกา (LEAP) (R.J.Marzano, 2003) สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานานาชาติ (ISTE) (www.iste.org, 2014) ศูนย์บริการทดสอบทางการศึกษา (ETS) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้พื้นฐานทางดิจิทัล (Educational testing service, 2002) แต่ละองค์กรที่เสนอกรอบความคิดมา เนื้อหา สาระค่อนข้างมีความสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม ภาคีเพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นองค์กรที่เสนอ กรอบความคิดที่มีความครอบคลุมมากกว่าองค์กร อื่นๆ ดังนั้น ในที่นี้จึงขอกล่าวถึงรายละเอียดกรอบ ความคิดขององค์กรดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป ภาคีเครือข่ายเพื่อทักษะศตวรรษที่21 (Partnership for 21st century skills, 2011) เรียกย่อๆ ว่า หน้า 21 เป็นองค์กรในสหรัฐอเมริกาที่เกิดจากการรวมตัวของนักคิด นักการศึกษา เอกชน และหน่วยงานของรัฐร่วมกันพัฒนากรอบงานเพื่อการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Framework for 21st century learning) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนใน ระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกาสำหรับ ศตวรรษที่ 21และรัฐ ตางๆ มีความเคลื่อนไหวเพื่อดำเนินการ เตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนของเขา เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความรอบรู้ (Mastery) ในวิชาแกนต่อไปนี้ 1) ภาษาอังกฤษ, การอ่านศิลปะภาษา (English, Reading or language art) 2) ภาษาของโลก (World language) 3) ศิลปะ (Arts) 4) คณิตศาสตร์ (Mathematics) 5) เศรษฐศาสตร์ (Economics) 6) วิทยาศาสตร์ (Science) 7) ภูมิศาสตร์ (Geography) 8) ประวัติศาสตร์ (History) 9) การปกครองและความเป็นพลเมือง (Government and civics)

2. มีความรู้ในขอบข่ายของศตวรรษที่ 21 (Themes of 21st century) ต่อไปนี้ 1) ความตระหนัก เรื่องโลก (Global awareness) 2) พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการเงิน, เศรษฐกิจ, และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and entrepreneurial literacy) 3) พื้นฐานด้านการเป็นพลเมือง (Civic literacy) 4) พื้นฐานด้านสุขภาพ (Health literacy) 5) พื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental literacy)

3. มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation) ประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and innovation) 2) ทักษะความคิดเชิงวิพากษ์และการ

แก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving) 3) การสื่อสารและความรวมกลุ่ม (Communication and collection) 4) ความร่วมมือ (Collaboration)

4. มีทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information media and technology skills) ต่อไปนี้ 1) พื้นฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ (Information technology) 2) พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อ (Media literacy) 3) พื้นฐานเกี่ยวกับ ICT (ICT literacy)

5. มีทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and career skill) ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Flexibility and adaptability) 2) ริเริ่มและชี้นำตนเอง (Initiative and self-direction) 3) ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม (Social and cross-cultural skills) 4) ความสามารถในการผลิตและพันธะรับผิดชอบ (Productivity and accountability) 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and responsibility) นอกจากทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดสี่เสาหลักของการศึกษาของยูเนสโกและผลลัพธ์ นักเรียนศตวรรษที่ 21 ของภาคีเพื่อทักษะศตวรรษที่ 21 (หนหน้า 21) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, 2010, pp. 9-23) เจ้าของทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple intelligence) ได้เสนอสิ่งที่คนในอนาคตต้องมีซึ่งเขาเรียกว่า “จิตห้าลักษณะสำหรับอนาคต” (Five minds for the future) การ์ดเนอร์ได้เขียนเรื่องดังกล่าวไว้ในหนังสือ “21st entury skills rethinking how student learn” โดยมี เจมส์ เบลลันกา และ รอน แบรนด์ (James Bellanca and Ron Brandt, 2010) เป็น บรรณาธิการจิตห้าลักษณะสำหรับอนาคตมีรายละเอียดพอสรุปได้ ดังนี้

1. จิตเชี่ยวชาญ (Disciplined mind) หมายถึง มีความรู้และทักษะในวิชาในระดับที่เรียกว่า เชี่ยวชาญสามารถพัฒนาตนเองในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2. จิตรู้สังเคราะห์ (Synthesizing mind) หมายถึงความความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำมากลั่นกรอง คิดเลือกเอาเฉพาะศึกษาที่สำคัญ และจัดระบบนำเสนอใหม่อย่างมีความหมาย

3. จิตสร้างสรรค์ (Creative mind) หมายถึง การทำเกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยจินตนาการแหวกแนวออกไปจากขอบเขตหรือวิธีการเดิมๆ

4. จิตรู้เคารพ (Respectful mind) หมายถึงการให้เกียรติและยอมรับในความเป็นตัวตนของผู้อื่น

5. จิตรู้จริยธรรม (Ethical mind) หมายถึง การยึดแนวทางของจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ

นอกจากนี้การ์ดเนอร์ยังได้สรุปว่า จิตเชี่ยวชาญ จิตรู้สังเคราะห์และจิตสร้างสรรค์เป็นจิตที่เกี่ยวข้องกับการรู้คิด ส่วนจิตรู้เคารพและจิตรู้จริยธรรมเป็นจิตที่เกี่ยวข้อง กับความเป็นมนุษย์ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กำหนดเป้าหมาย คุณลักษณะของคนไทยที่จะต้องพัฒนาในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2561) ไว้ดังนี้

1. คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล

2. คนไทยมีความสามารถทางภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

3. คนไทยมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี

4. ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามีคุณภาพระดับสากลและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ

5. คนไทยใฝ่รู้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

6. คนไทยใฝ่ดีมีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตยผู้เรียนทุกระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75 มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมือง

7. คนไทยคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้มีทักษะในการคิดและปฏิบัติมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถในการสื่อสาร

8. ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าร้อยละ75 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์

9. ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจ ของผู้ใช้และมีงานทำภายใน 1 ปี รวมทั้งประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น

ส่วนพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2557, หน้า 1) เห็นว่า ทักษะศตวรรษที่ 21 ของ เด็กไทย คือ E (4R + 7C) โดยที่ E หมายถึง Ethical Person (ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม) 4R หมายถึง Read (อ่าน), Write (เขียน), Arithmatics (เลข), Resoning (เหตุผล) 7C หมายถึง Creative Problem Solving Skills (ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ Critical Thinking Skills (ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ) Collaborative Skills (ทักษะการทำงานอย่างร่วมพลัง) Communicative Skills (ทักษะการสื่อสาร) CommutingSkills (ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์) Career and life Skills (ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต) Cross- Cultural Skills (ทักษะการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมข้ามชาติ) คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (2557) ได้กำหนดค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าเป็นอุดมการณ์ของชาติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์เสียสละอดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม

3. กตัญญูต่อพ่อแม่ผู้ปกครองครูบาอาจารย์

4. ใฝ่หาความรู้หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม

6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน

7. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง

8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่ายและพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อมเมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี

11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำหรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่า ผลประโยชน์ของตนเองจากที่กล่าวมา

อาจสรุปได้ว่าคนไทยในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ มีความรู้พื้นฐาน คิดเป็น ทำได้ และมีจิตใจดีงาม

2.3 แนวคิดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ว่า **“การศึกษาตามอัธยาศัย”** หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พุทธศักราช 2542 มาตรา 15 ได้นิยามการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ว่า **“การศึกษาตามอัธยาศัย”** เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ "การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง วิธีการที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นโดยการถูกผลักดันให้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสนทนา เกี่ยวข้องกับการสำรวจ และขยายประสบการณ์ โดยไม่อาจทำนายล่วงหน้าได้ เป็นสิ่งที่บังเอิญเกิดขึ้นอุบัติขึ้น

วิศนี ศิลตระกูล และอมรา ปฐภิญโญบูรณ์, 2544, หน้า 2-3) การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากการทำงาน จากบุคคล จากครอบครัว จากชุมชน จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน และไม่มีการสอน ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการอีกทั้งยังไม่จำกัดเวลาเรียนสามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน ,2538, หน้า 83) ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2544) ให้นิยามการศึกษาตามอัธยาศัยว่า เป็นการจัดสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุน สื่อ แหล่งความรู้และบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคล ได้เรียนรู้ตามความสนใจ

ปฐม นิคมานนท์ (2532, หน้า 112) ให้ความหมายว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกระบวนการตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลได้เสริมสร้าง เจตคติค่านิยม ทักษะ และความรู้ต่าง ๆ ใน

สภาพแวดล้อม เช่น การเรียนรู้จากครอบครัว เพื่อนบ้าน จากการทำงาน การเล่น จากตลาด ร้านค้า ห้องสมุด ตลอดจนเรียนรู้จากสื่อมวลชนต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น เด็กเรียนรู้เกี่ยวกับภาษาและคำศัพท์ต่างๆ จากบ้านเด็กหญิงเรียนรู้วิธีทำกับข้าว การเลี้ยงน้อง การจัดบ้านเรือน การอบรมสั่งสอน และการสังเกตจากมารดา เด็กผู้ชายเรียนรู้ด้านอาชีพจากบิดา เรียนรู้การเฝ้าดูและสังเกตธรรมชาติ หรือแม้แต่การค้นพบสิ่งต่างๆ โดยบังเอิญ หรือเรียนรู้โดยไม่ได้ตั้งใจเป็นต้น

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ และคณะ (2544, หน้า 33-34) ให้นิยามการศึกษาตามอัธยาศัยว่า เป็นการจัดสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุนสื่อ แหล่งความรู้ และบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ตามความ สนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมนักการศึกษาคนสำคัญชื่อ Coombs และ Ahmed (1974)ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลแสวงหาและรับความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเข้าใจที่กระจ่างชัดที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวบุคคล (La Belle, 1982, p.161)การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึงผลของการเรียนรู้อันเกิดจากสถานการณ์ที่ผู้เรียน หรือแหล่งความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง มีเจตจำนงเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แต่ไม่ใช่ทั้งสองปัจจัยเกิดตรงกัน (Evan, 1981, chapter II)

นิชาภา รักษาพล (2558) กล่าวถึง ความหมายของการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ดังนี้

การศึกษานอกระบบ (Non - formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุและสถานที่ โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมิน ผลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประเภทความรู้พื้นฐานสายสามัญ
2. ประเภทความรู้และทักษะอาชีพ
3. ประเภทข้อมูลความรู้ทั่วไป

การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การทำงาน หรือเรียนรู้จากบุคคล ครอบครัว สภาพแวดล้อม สื่อผู้เรียนเรียนรู้ได้ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นการจัดการศึกษาที่ไม่มีหลักสูตรชัดเจน ไม่มีระบบและรูปแบบของการจัดการศึกษาแน่นอนจนถึงไม่มีเลย หากแต่กิจกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดการเรียนรู้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ เช่นเดียวกับการศึกษาอื่น ๆ การที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีความสำคัญอย่างน้อยเท่าเทียมกับการศึกษาในระบบ ทั้งด้านการดำเนินงานและงบประมาณทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาล ให้ประชาชนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีสิทธิและมีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษา

ตลอดชีวิตให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการจัดการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคมตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับสภาพและปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย และบูรณาการเข้าเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคม

การศึกษาเล่าเรียนถือเป็นเรื่องที่เราทุกคนควรให้ความสนใจ ซึ่งในปัจจุบันการศึกษาไม่เพียงแต่ต้องมีอายุเรียนตามเกณฑ์เท่านั้น เพราะไม่ว่าจะอายุเท่าไรก็สามารถเรียนได้ผ่านการศึกษานอกระบบ แต่การศึกษานอกระบบที่ว่าจะมีอะไรบ้าง เพื่อเป็นประโยชน์และทางเลือกเรียนของใครหลายๆ คน จึงมีข้อมูลการศึกษานอกระบบมาฝาก

การศึกษานอกระบบ คือ การศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับผู้ที่สนใจจะเรียนหนังสือ หาความรู้แต่พลาดโอกาสทางการศึกษา (ในระบบโรงเรียนไม่ว่าจะระดับชั้นไหนก็ตาม) ซึ่งการศึกษานอกระบบจะช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ รวมถึงสิ่งจำเป็นต่างๆ ในการใช้ชีวิต หรือนำไปต่อยอดการทำงาน ไม่มีสิ้นสุด ไม่จำกัดอายุ เรียกได้ว่าสามารถเรียนได้ตลอดชีวิต โดยการศึกษานอกระบบ แบ่งออกเป็นหลายประเภท ได้แก่

1. การศึกษาต่อเนื่อง

กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่ผู้เรียนเรียนจบไม่ว่าจะระดับชั้นใดก็ตาม แต่อยากหาความรู้เพิ่มเติมจากสิ่งที่ได้เรียนมา (ทั้งจากโรงเรียน หรือมหาลัย) จึงเลือกศึกษานอกระบบประเภทนี้ โดยในบางสถานศึกษาอาจมีการออกใบรับรองจบ หรือประกาศนียบัตรให้ด้วย ซึ่งการศึกษาต่อเนื่องแบ่งออกเป็น 6 รูปแบบคือ

- ศึกษาเพื่อเทียบโอน
- ศึกษาเพื่อส่งเสริมความสนใจส่วนบุคคล
- ศึกษาเพื่อการมีรายได้
- ศึกษาเพื่อสดคล้องกับอนาคต
- เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ศึกษาหลังจากรู้หนังสือแล้ว

2. การศึกษาทางไกล

สำหรับการศึกษาประเภทนี้เป็นการศึกษานอกระบบสำหรับผู้ที่สนใจอยากเรียนหนังสือ หาความรู้แต่ไม่สามารถเดินทางมาเรียนยังสถานศึกษานั้น ๆ ได้ ก็จะใช้ประเภทนี้ที่ผู้สอนกับผู้เรียนอยู่คนละทิศทาง ห่างไกล แต่สามารถเรียนรู้ผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ ทั้งแบบระบุเวลา และไม่ระบุเวลา ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้ในเรื่องที่สนใจได้

3. การศึกษาผู้ใหญ่

เป็นการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีทุกช่วงอายุไม่จำกัด betflikjoker ซึ่งอาจเป็นผู้ที่ยากจนไม่มีโอกาสทางการศึกษา ไม่มีเวลาต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วย ฯลฯ โดยสามารถเลือกวัน เวลาเรียนได้ ไม่ต้องมาเรียนทุกวัน ทั้งวัน โดยจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในทุกแขนงไม่ว่าจะคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคม ไปจนถึงวิชาศิลปะ คหกรรม ฯลฯ

4. การศึกษาชุมชน

เป็นการศึกษานอกระบบอีกประเภทที่ให้ผู้เรียนได้เข้าไปศึกษาชุมชนนั้น ๆ เรียนรู้ทางชีวภาพ กายภาพ ระบบความคิด เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งจะวิธีสังเกต สอบถาม เรียนรู้ไปพร้อมๆ กับนักพัฒนาและชุมชนผู้เชี่ยวชาญ ตามความสนใจ การนำไปใช้ของผู้เรียนการศึกษานอกระบบเป็นกระบวนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียนที่พลาดโอกาสทางการศึกษาด้วยเหตุผลหลากหลาย ซึ่งจะสังเกตได้ว่าแต่ละประเภทแม้จะสอน จะเรียน ด้วยวิธีที่ต่างกัน แต่จุดประสงค์ไม่ต่างกันคือมุ่งให้ผู้เรียนได้มีความรู้ เพิ่มทักษะ ศักยภาพให้มากขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จภายภาคหน้า เป็นคนเก่งของประเทศชาติต่อไป

ความหมายของการศึกษานอกระบบ

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษานอกระบบไว้ว่า **“การศึกษานอกระบบ”** หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบหลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย ตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน เพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 ยังได้ให้ความหมายของคำว่า การศึกษานอกระบบ ไว้ดังนี้ **“การศึกษานอกระบบ”** หมายถึง การศึกษาซึ่งจัดขึ้นนอกระบบปกติ ที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย ไม่มีการจำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ในด้านพื้นฐานแก่การดำรงชีวิต ความรู้ทางด้านทักษะ การประกอบอาชีพและความรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การจัดการศึกษามีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษาระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเงื่อนไข การสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีตามเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนอาจกล่าวได้ว่า การศึกษานอกระบบหมายถึง กระบวนการทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ หรืองานอดิเรกต่างๆ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับ หรือไม่ได้รับเกียรติบัตรก็ได้ ซึ่งเกียรติบัตรนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปรับเทียบเงินเดือน หรือศึกษาต่อ ยกเว้นการศึกษาสายสามัญของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีการมอบวุฒิบัตรที่สามารถปรับเทียบเงินเดือนหรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้การศึกษานอกระบบเกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1967 ในการประชุมของ UNESCO เรื่องThe World Educational Crisis ซึ่งได้นิยามการศึกษานอกระบบ หมายถึง "การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แต่นอกกรอบของการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติ โดยมุ่งบริการให้คนกลุ่มต่าง ๆ ของประชากร ทั้งที่เป็นผู้ใหญ่และเด็ก" โดยเน้นการเรียนรู้ (Learning) แต่ในปัจจุบันการศึกษานอกระบบคือ กระบวนการจัดการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งที่เป็นทัศนคติ ทักษะ และความรู้ซึ่งทำได้ยืดหยุ่นกว่าการเรียนในระบบ

โรงเรียนทั่วไป สมรรถนะที่เกิดจากการศึกษานอกระบบมีตั้งแต่ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ไข ความขัดแย้งการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การเป็นผู้นำการแก้ปัญหาร่วมกัน การสร้างความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบและความมีวินัย การศึกษานอกระบบยุคใหม่จึงเน้นการเรียนรู้และสมรรถนะ (Learning and Competency) (จรวยพร ธรณินทร์, 2550) การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษา ซึ่งเปิดโอกาสให้กับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาในระบบโรงเรียนตามปกติ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง ให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะอ่อนตัวให้ผู้เรียนมีความสะดวกเลือกเรียนได้หลายวิธี จึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและสังคมเป็นอย่างยิ่ง การศึกษานอกโรงเรียนมีความหมายครอบคลุมถึงมวลประสบการณ์การเรียนรู้ทุกชนิดที่บุคคลได้รับจากการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ตามธรรมชาติการเรียนรู้จากสังคม และการเรียนรู้ที่ได้รับจากโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในโรงเรียนตามปกติ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มิได้อยู่ในระบบโรงเรียนปกติ ได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อมุ่งแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ฝึกฝนอาชีพ หรือการพัฒนาความรู้เฉพาะเรื่องตามที่ตนสนใจ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2542, หน้า 1)

การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่มุ่งจัดให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาชีวิตและสังคม โดยมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ด้อยโอกาสพลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะ ปลูกฝังเจตคติที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และการประกอบสัมมาชีพ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่าง ๆ ที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2538 อ้างถึงในอาชัญญา รัตนอุบล, 2542, หน้า 3)

งานด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนหมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียน โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ชัดเจน กิจกรรมการศึกษาดังกล่าว มีทั้งที่จัดกิจกรรมโดยเอกเทศ และเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอื่น หน่วยงานที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนนั้น เป็นทั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยตรง และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนชุมชนที่อาศัย การศึกษาเป็นเครื่องมือนำไปสู่วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ในทางทฤษฎีจึงได้นับเนื่องเอาการศึกษานอกโรงเรียนเป็นระบบหนึ่งของการศึกษาตลอดชีวิต ที่มีส่วนเชื่อมโยงอย่างแนบแน่นและต่อเนื่องกับการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ทำให้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นความหวังของวงการศึกษา และเป็นกลไกที่สำคัญของรัฐในการพัฒนาคุณภาพของคนส่วนใหญ่ในประเทศได้ (รณรงค์ เมฆานุวัฒน์, 2543, หน้า 6 - 7) การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงถือเป็นกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งมีภารกิจสำคัญที่จะต้องให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมที่เป็นสิทธิที่คนทุกคนพึงได้รับการศึกษา นอกจากนั้นยังจะต้องได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการศึกษาขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาอาชีพของตน (กองส่งเสริมปฏิบัติการ, 2541, หน้า 1)

การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุและสถานที่โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ การวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประเภทความรู้พื้นฐานสายสามัญประเภทความรู้และทักษะอาชีพ และประเภทข้อมูลความรู้ทั่วไป

ลักษณะของการจัดการศึกษานอกระบบ

การศึกษานอกระบบ เป็นรูปแบบของการจัดการศึกษา ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับบริการที่พลาดโอกาส จากการศึกษาในระบบ วัตถุประสงค์ของการศึกษามีความชัดเจนเช่นเดียวกับการศึกษาในระบบ แต่จะมีข้อแตกต่างตรงที่ รูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรม มีความยืดหยุ่นและหลากหลายกว่า สนองตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น แต่ก็ยังคงมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน เพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

หลักการของการศึกษานอกระบบ

1. เน้นความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมและทั่วถึง

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ

3. จัดการศึกษาให้สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้เรียนรู้ในสิ่งที่สัมพันธ์กับชีวิต

4. จัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนมิได้จำกัดเฉพาะครู อาจจะเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานหรือจากท้องถิ่น

สรุป การศึกษานอกระบบ เป็นการบวนการจัดการศึกษาให้ผู้พลาดโอกาสเรียนจากระบบการศึกษาภาคปกติ หรือผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองได้รับการเรียนรู้ โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียน ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกคน ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงได้รับดังกล่าว ส่งผลให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้อย่างแท้จริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่กว้างขวางและเป็นไปในอัตราที่รวดเร็ว อันจะส่งผลให้ประเทศมีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาโดยรวมเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะเป็นการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมุ่งเน้นให้คนมีคุณธรรม นำความรู้ อันจะเป็นสะพานทอดนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญาต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ที่ได้อธิบาย และให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 45) ได้กล่าวถึงผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์การ

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์. 2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสานึกให้องค์กรในฐานะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ บุคคลที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน รู้จักใช้โอกาสและมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ มาชักนำ จูงใจให้บุคคลอื่น คล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

3. ผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. ภาวะผู้นำ เป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงาน หรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูงโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำ ไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำ ช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารของ องค์การจะมีภาวะผู้นำในตัว ผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่า การจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นามีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำคัญต่อคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้น มีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้บริหารด้านการตัดสินใจสั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โน้มน้าวจูงใจ เป็นที่พึ่งของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์. 2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทางาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทาให้ลดปัญหาในการางาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

สุธาสินี สว่างศิริ (2553, หน้า 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ใน แผนปฏิบัติการ

ประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษา และชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทากิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555, หน้า 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) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีและใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน 3) มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจและไม่ลังเล 4) มีความเป็นตัวของตัวเอง 5) รู้จักการกำหนดความคาดหวัง 6) เป็นคนมองโลกในแง่ดี

3. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน 2) ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน 3) มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่คุณค่า 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน 5) ยอมรับและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 6) ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 7) มีความจริงใจและทาเพื่อส่วนรวม

4. การมีความน่าเชื่อถือ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเป็นธรรม

5. การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผยและจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

6. การมีวุฒิภาวะ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) มีความตระหนักรู้ทางสังคม 3) มีความสามารถบริหารจัดการตนอง 4) มีความยืดหยุ่นสูง

มันทนา กองเงิน และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2555, หน้า 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และคุ้มทุนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี ภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ ที่หลากหลาย

จรัญ บุญช่วย (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนามาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา

และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทางานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดาริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเตอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ขาวสารของสถานศึกษา เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถานบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเตอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E - classroom) เป็นการจัดระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive)

สามารถควบคุมและและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

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

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวง ศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ ฉับไว มีประสิทธิภาพสูงสุด

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556, หน้า 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รองดังนี้

1. กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ ได้แก่
   1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
   1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
   1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การ
   1.4 พัฒนาสถานศึกษาน่าอยู่และปลอดภัย
   1.5 สร้างเสริมขีดความสามารถของบุคลากร
2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
   2.1 พัฒนาระบบสารเทศผลการดำเนินงาน
   2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
   2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
   3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทางานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
   3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนในการออกแบบงานและกระบวนการทำงาน
   3.3 พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
   3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท (2557, หน้า 9 - 11) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเชิงรุกด้าน

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ AEC ในบรรยากาศการแข่งขันในเวทีการค้าเสรีซึ่งรุนแรงและมีทิศทางไม่แน่นอน ทำให้ปัจจัยแห่งความสาเร็จขององค์กรธุรกิจที่เคยมีมาในอดีต จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีแนวทาง และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (ออนไลน์, 2557) กล่าว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัฒน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทาให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิด ที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557, หน้า 646 - 648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต ผลการวิจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพนับถือและไต้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สามารถแสดงออกถึงความมีสมรรถนะ และเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเองและยึดมั่นอุดมการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จนบุคลากรนำไปปฏิบัติตาม ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถเสริมสร้างความสามัคคีปรองดอง ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพลังของหมู่คณะ เพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร อาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนา

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสาร ที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานมีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์การได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา ผู้อำนวยการมักจะมีนวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหานั้นได้ และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิด ของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากร ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนั้นผู้อำนวยการยังได้จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการให้เกียรติยกย่องบุคลากรเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและมีความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการของบุคลากร อย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรงตามสาขาที่จบการศึกษา หรือตามความสามารถโดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีการทำแฟ้มประวัติส่วนตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเสมอ ตลอดจนผู้อำนวยการมีวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคำนึงถึง ความแตกต่างเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์การ ทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

เกรียงไกร ธุระพันธ์ และคณะ (2558, หน้า 20 - 21) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย พบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามีองค์ความรู้ที่น่าสนใจ คือ เน้นการพัฒนาผู้นำนักศึกษา

ให้เป็นผู้มี คุณธรรม นำความรู้ มีวิธีการพัฒนาอย่างหลากหลาย เน้นการฝึกประสบการณ์ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และหลังการพัฒนาผู้ถูกรับการพัฒนามีพฤติกรรมด้านสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการวางแผน บริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นาและการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะที่มีงานวิจัย หนังสือ หรือบทความรองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ค้นคว้ารวบรวมมาสังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง และจากงานวิจัยของ ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นาในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

2. สร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

3. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้

4. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้

5. มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดีเติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย

7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

วัชรากรณ์ เบ้าจันทึก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2558, หน้า 179 -180) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า แนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการและบริการ พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและบริการ ควรมีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ควรจัดหางบสนับสนุนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรมีการจัดการระบบสารสนเทศในการให้บริการข้อมูลที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างระบบงานอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นปัจจุบัน ควรตั้งคณะ

ทำงานจัดทำเว็บไซต์ โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันชัดเจน ควรจัดจ้างบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลระบบคอมพิวเตอร์โดยตรง

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไปให้เพียงพอกับความต้องการและจัดหา เครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ และซอฟแวร์ที่มีความทันสมัยและสามารถนามาใช้งานได้ตรงกับความต้องการ ควรจัดทำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่การใช้งาน และควรจัดทำระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้งานรับส่งข้อมูลภายในสถานศึกษา

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรมีงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องมือสื่อหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควรมีการจัดรวบรวบสื่อการเรียนการสอนที่เป็นระบบจัดรวบรวมเป็นศูนย์สื่อจัดทำในรูปเว็บไซต์ที่บรรจุสื่อการเรียนการสอนที่ครูแต่ละ รายวิชาผลิตขึ้นเอง

4. ด้านบุคลากร พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากร และควรให้บุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ครูคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มากขึ้น และควรมีการกำกับ ติดตามและขยายผลของบุคลากรที่รับมาอบรมอย่างต่อเนื่อง

นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทางานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความยุติธรรม ด้านปฏิสัมพันธ์มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทางานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันหากเห็นบัดแย้งกันก็สมารถพูดคุยกันได้ จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำมีประสิทธิผล

ปัทฐพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559, หน้า 101) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทางานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถสรุป 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สร้างสภาพการทำงานให้มีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล มีการสื่อสารด้วยความจริงใจ เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน และผู้บริหาร สถานศึกษารับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเข้าใจเป้าหมายในการทางานตรงกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับเป้าหมายการทำงานของครูที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

5. ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันทางานกับครูด้วยความเต็มใจยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของครู มีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนสามารถทางานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้

6. ด้านการมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, หน้า 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มี 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทาย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นมีดุลพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นามาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

2. ด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อม มีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษา

ในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้ เปิดเสรีทางการศึกษา สามารถพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดเสรีบริการต้นการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำแก่ผู้อื่น และมีความคล่องตัวสูง

3. ด้านการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กล้าเผชิญปัญหาและกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหามีการหาแนวทางพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในคิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เข้าร่วมกิจกรรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีความเสียสละมากกว่าผู้อื่นมีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานและใช้ให้ถึงขีดสุด สามารถควบคุมอารมณ์ตนองได้ดีมีความตรงต่อเวลาผู้บริหารตื่นตัวตลอดเวลายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4. ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้ มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

5. ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวหริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เป็นนักประเมินที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี มีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

6. ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีกำหนดจุดหมายของการสื่อสาร มีตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหาในการสื่อสารมีกำหนดแผนในการสื่อสารมีเทคนิคการพูดและมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากร สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมรู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารมีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำมีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้องและมีอย่างเพียงพอ

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560, หน้า 94 - 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล เป็นทักษะที่มีความจาเป็นต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความฉลาด รอบรู้ และนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหา ผู้นำที่มีความเฉียบคม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดรวบยอดความคิดเชิงมโนทัศน์ที่ดีในการทำงานจะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์ได้ทุกสถานการณ์ รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ค้นการวิเคราะห์และการตัดสินใจของบุคลากรเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. การตัดสินใจ การบริหารงานของผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจในทุกขณะซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้นำ คือ ต้องมีความสามารถในการระบุปัญหา ประเมินทางเลือก และคัดเลือกวิธีแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีที่สุดและเป็นประโยชน์แก่องค์กรมที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำที่จะต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำต้องวางแผนในการแสวงหาทางเลือกหลาย ๆ ทาง ในการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เป็นที่ยอมรับ มีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี ความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับการวางแผนตัดสินใจของผู้นำในการเลือกทางเลือกไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องประเมินว่าปัจจุบัน สถานศึกษามีสภาพอยู่ในระดับที่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่แสดงถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาและการวิเคราะห์สภาพแดล้อมภายนอกที่แสดงถึงโอกาสและอุปสรรคอันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์และพร้อมใช้งานเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ ในปัจจุบันการกำหนดวิสัยทัศน์มีความจำเป็นสำหรับองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะวิสัยทัศน์เป็นตัวชี้นำแนวทางการบริหารองค์การและสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนความใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุก ๆ คนในองค์การเดินไปในทางเดียวกันเพื่อมุ่งไปสู่อนาคต ช่วยขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้นำและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะแต่ละองค์การต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ส่งผลให้ผู้บริหารองค์การจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่สามารถ

ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง การดำเนินงานขององค์การจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือวางเอาไว้

6. การบริหารทรัพยากรในองค์การ ในปัจจุบันมีการรณรงค์การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบต่าง ๆ ให้งานอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ที่ต้องการลดปริมาณการใช้ทรัพยากรในองค์การ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและให้หน่วยงานภายนอกในการวางแผนการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานเพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายไนและภายนอกองค์กรที่มีการปรับตัวตลอดเวลา และมีความยืดหยุ่นในการบริหารตามกระบวนการของผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยดาเนินการในรูปแบบเชิงบูรณาการ การบริหาร การจัดสรรทรัพยากร งบประมาณอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดบริหารจัดการองค์การภายใน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์การที่วางไว้ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การจึงจะอยู่รอดและบรรลุ วัตถุประสงค์

8. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การดำเนินการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ต้องใช้กำลังคนในการดำเนินเพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารควรคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ชมงาน หากบุคลากรเหล่านี้มีสัมพันธภาพอันดีต่อกันแล้วย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พูดคุยทำความเข้าใจ แบ่งงานกัน และร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ผู้บริหารมีการจูงใจให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมในองค์การมากที่สุด สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำด้วยระบบทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และให้ความสำคัญกับทุก ๆ คนโดยการชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติ หรือให้รางวัลเป็นผลตอบแทน บุคลากรเหล่านั้น จะสามารถดำเนินงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การดำเนินงานของสถานศึกษาจาเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนา มีการจัดพื้นที่สำหรับการแสวงหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต หนังสือวารสาร นิตยสาร ฯลฯ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร

มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทางานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทางานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง คือการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ ที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แก่สถานศึกษา

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความศรัทธา ความเชื่อ ค่านิยม ความคิดเห็น การยอมรับนับถือ และความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560, หน้า 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วยมีความมุ่งมันตั้งใจทุ่มเทเสียสละ มีวินัยในตนเองเสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูงมีการทางานรวดเร็วคล่องแคล่วมีการทาตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสัจจะพูดจริงทาจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นผู้นาและผู้ตามปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยความมีวาทศิลป์ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิด มีส่วนร่วมในการคิดต่อกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสานึก ในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการ

5. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วยการให้ความสำคัญในการเข้าชุมชนมีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อัธยาศัยดียิ้มแย้มแจ่มใส

6. ด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยการทางานเชิงรุกความสามารถในการระดมทรัพยากร ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนต่อความยากลำบาก มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ความกล้าคิดกล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำ

7. ด้านการดำรงตนประกอบด้วยมีสถานะการเงินที่มั่นคงไม่เดือดร้อน มีครอบครัวที่ให้การสนับสนุน มีการชีวิตที่เรียบง่ายพอพียง ความกตัญญูรู้คุณ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและความเป็นระเบียบ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3. มนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีอัธยาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทางานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ

4. สมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึง ความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทางานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรม

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 170) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมทำให้สมาชิกทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้งยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้นโดยการทำงานที่ดี สมาชิกควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนสมาชิกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วัชราภรณ์ กลิ่นภู่ และคณะ (2561, หน้า 283) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์การ เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนาหน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการมีระบบสารสนเทศใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การ

ปรตี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 205 -207) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนากลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด การพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นที่จะต้องเลือกรายงานใน

ส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออานวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและ ส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถ ลด ยับยั้ง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกโดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทางานของโรงเรียนโดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกาลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วม ในทุกภาคส่วนควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

แคทซ์ (Katz, 1995, 33 - 42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษา เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เป็นทักษะ 3 ด้าน ไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการทางเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรมให้สามารถทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจ การทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้ การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะด้านความรู้ความสามารถเป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์กรมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลโดยบุคคลเพียงหนึ่งเดียวในองค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

ตามแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ(2556) (อ้างถึงใน ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย, 2561, หน้า 1, 19 – 20) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน

สุพล วังสินธิ์ (2537) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้นำความเป็นเลิศมาสู่โรงเรียน โดยค่อย ๆ กำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งมาตรฐานของตนเองและมาตรฐานที่ใช้กับผู้อื่น การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะต้องกำหนดนโยบายและสร้างบรรยากาศการบริหารไปพร้อม ๆ กัน

Bossert (1988) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในปัจจุบันนี้ต้องหลอมรวมลักษณะภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (Traditional school leadership) อันได้แก่ การประเมินครู การจัดงบประมาณ การจัดตารางการเรียนการสอน และการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เข้ากับการเกี่ยวพันอย่างลึกซึ้งในเรื่องการสอนและการเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล (Effective instructional leaders) คือผู้ที่ใส่ใจอย่างมากต่อการจัดหลักสูตรและเรื่องราวเกี่ยวกับการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน

Hoachlander, Alt and Beltranena (2001) ได้ศึกษาแนวความคิดหลักเกี่ยวกับยุทธวิธีการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เป็นหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ว่าเป็นยุทธวิธีที่มีประสิทธิผล ไม่มีวิธีการใดวิธีการหนึ่งอย่างเดียวที่จะมีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมากมาย ดังนั้น สิ่งจำเป็นที่สุดของภาวะผู้นำโรงเรียนที่เข้มแข็งคือความสามารถในการหลอมรวมการปฏิบัติทั้งหลายให้เป็นชุดการพัฒนาโรงเรียนที่สมดุลและบริหารจัดการได้ดี ยุทธวิธีที่ได้ศึกษาจัดไว้ได้ 6 เรื่อง ดังนี้

1. การยกระดับ (Raising the bar) ได้แก่ การยกระดับความคาดหวัง การเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการ และการกาจัดวิธีการที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

2. การเพิ่มความผูกพันและแรงจูงใจให้กับนักเรียน (Increasing student engagement and motivation) ได้แก่ การรับสภาพการจัดการศึกษาที่แท้จริงและการจัดบริการสนับสนุนเพิ่มเติม

3. การจัดการพัฒนาวิชาชีพที่เข้มข้นและยั่งยืน (Providing focused, sustained professional development) ได้แก่ การระบุพันธกิจของโรงเรียนให้ชัดเจน การพัฒนาครู ครูเป็นผู้ฝึก ครูเป็นพี่เลี้ยง

4. การปฏิบัติงานองค์การและการบริหารจัดการ (Organizational and management practices) ได้แก่ การบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิผล และการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงาน

5. การสร้างสายสัมพันธ์ (Building linkages) ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองกับผู้บังคับบัญชาและกับชุมชน

6. การกำกับติดตามและเร่งพัฒนา (Monitoring and accelerating improvement) ได้แก่ การใช้นโยบายเพื่อการประเมินและการตรวจสอบ

สรุปได้ว่า ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน หมายถึง กระบวนการด้านวิชาการในการจัดทำแผนงาน/ โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21การแต่งตั้งคณะกรรมการและมอบหมายงานอย่างชัดเจน การพัฒนาครูการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการ

2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

อมรรัตน์ เตชะนอก (2563) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วๆ ไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดีสง่าน่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ฯลฯ ได้มีผู้ศึกษาว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะบางอย่าง ผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่นๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์

สุรพล เอี่ยมอู่ทรัพย์และสุธิดา หอวัฒนกุล (2560) กล่าวไว้ว่า มีแนวคิดที่จะดำเนินการจัดการความรู้โดยใช้กระบวนวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนางานบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนวิทยปัญญา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากขึ้น และพัฒนานักเรียนให้มีการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

จุรีพร มุลนี (2565) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านการสอนของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและต้องอาศัยความสามารถด้านการสอนของครู ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมที่ส่งผลต่อนักเรียนในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้นักเรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้โดย จำแนกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1)การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) การแสดงความใส่ใจในการสอน 3) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ 4)การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ว่าที่ร้อยตรีหญิง อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา (2562) กล่าวไว้ว่า เป็นการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น

ชัยมงคล สิทธิภูมิมงคล (2563) กล่าวไว้ว่าการสำรวจปัญหาและความต้องการในการเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน นักเรียนได้คิดวิเคราะห์แก้ปัญหา

สรุปได้ว่า ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล หมายถึง การอบรมการจัดหาหลักสูตรกิจกรรมพัฒนาครูการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การจัด สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความร่วมมือในการดำเนินการและกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครู

3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning

ว่าที่ร้อยตรีหญิง อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา (2562) กล่าวไว้ว่า หมายถึง การจัดหาและจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ บรรจุเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการเรียนรู้มีการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้การศึกษาทางไกลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และนำอินเทอร์เน็ตมาใช้จัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)

ชัยมงคล สิทธิภูมิมงคล (2563)หมายถึง รูปแบบในระบบ ICT และe-learning มีความชัดเจนง่ายต่อการอ่านและการใช้งาน

อินทิรา ชูศรีทอง ไชยา ภาวะบุตร และ วัฒนา สุวรรณไตรย์ (2563) กล่าวไว้ว่า ทักษะด้าน ICT เป็นสิ่งจำเป็นที่ครูยุคปัจจุบันต้องมีเพื่อใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนการจัดการทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะกับลักษณะของผู้เรียนยุคใหม่ ซึ่งครูควรได้รับการพัฒนาทักษะด้าน ICT ในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป

บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์ (2548) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการคิด ICT และ e-Learning ควรเป็นไปในลักษณะที่มุ่งประเด็นต่อการให้การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้ศักยภาพของ ICT ให้คุ้มค่าต่อการเรียนรู้ และ การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นผู้มีความงอกงามทางปัญญา อารมณ์และจิตใจ โดยมีวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทั้งต่อผู้เรียนและผู้สอน บนหลักการและแนวคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีความสุขทั้งผู้สอนและผู้เรียน และใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ที่จะมีแพร่หลายในโรงเรียนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กุลธิดา แก่นแก้ว (2550) กล่าวไว้ว่าการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่นี้จะช่วยให้ผู้เรียนความตื่นตัว กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา โดยการศึกษาด้วยตนเองหรือจากบุคคลและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างมากมายบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใต้สถานการณ์ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้ โดยเน้นการพัฒนาการคิด การวางแผน การแก้ปัญหา การสืบเสาะหาความรู้ ทักษะทางสังคม รวมถึงการประเมินผลการเรียนของตนเองรวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าสู่ระบบการเรียนได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนสอดคล้องกับความสนใจของตนเอง และใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนได้อย่างเต็มที่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หากสามารถเปลี่ยนแนวคิดว่าผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีความสามารถในเรียนรู้มีความสนใจ มีความต้องการที่แตกต่างกัน จะทำให้ผู้สอนต้องหากลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของผู้เรียนดังกล่าวได้ จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E –Learning หมายถึง การสำรวจสภาพปัญหา วางแผนพัฒนา ปรับปรุงการใช้ ICT และ E – Learning แต่งตั้งคณะทำงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT และ E – Learning จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการพัฒนาด้าน ICT และ E –

Learning ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT และE – Learning และการติดตามประเมินผล เป็นต้น

4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

ชัยมงคล สิทธิภูมิมงคล (2563) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ หมายถึง ส่งเสริมให้ครูกลาคิด กล้าแสดงออก ส่งเสริมครูให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการ

ว่าที่ร้อยตรีหญิง อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา (2562) กล่าวไว้ หมายถึงการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง ทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้นักเรียนมีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

รัตนาวดี แสนยศ (2562) กล่าวไว้ว่า เนื่องมาจากการที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนทำงานร่วมกับครูผู้สอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้สอนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิสระ มีอำนาจตัดสินใจในการทำงานลงมือทำงานด้วยตนเองอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้ร่วมงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของตนเองให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการทำงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการกำหนดพันธะสัญญาร่วมกันโดยดำเนินการใน รูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นและสร้างความสำเร็จให้แก่ผู้เรียน โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนทำงานแบบระบบทีมโดยมีวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมหมู่ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์

พงษ์ศักดิ์ สาลีกงชัย (2555) กล่าวไว้ว่า ให้พัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยเริ่มต้น การพัฒนาจากห้องเรียน ครู ผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้าง การเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่าน กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

วิราวรรณ์ เพ็ชรนาวา (2563) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมการจัด

สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

สรุปได้ว่า พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้การประสานความ ร่วมมือจัดอบรมพัฒนาครูติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ

สุดา มงคลสิทธิ์ (2562) กล่าวไว้ว่า การจัดทำกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เชื่อมโยงจากองค์ประกอบเครือข่าย เป็นขั้นตอนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานด้านการศึกษาทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก รวมถึงภาครัฐและภาคเอกชน มีการทำงานแบบร่วมกัน เกื้อกูล ช่วยเหลือกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อให้มีการบริหารจัดการการศึกษาให้มีการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายมากยิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จ

วิไล ธนวิวัฒน์ (2541) การสร้างเครือข่ายบริหารของสถานศึกษา หมายถึง การจัดให้มีกลุ่มบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตัวแทนผู้นำในชุมชน และผู้เกี่ยวข้องหลักเพื่อสร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาตลอดจนชุมชนให้เกื้อกูลเชื่อมโยงกัน โดยที่แต่ละฝ่ายต้องมีความเท่าเทียมกันมีอิสระต่อกันสามารถยืนหยัดอยู่ได้ด้วยตนเองและพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก เครือข่ายบน พื้นฐานของความเท่าเทียมกัน และร่วมพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่วางไว้

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) กล่าวไว้ว่า การสร้างเครือข่ายบริหารสถานศึกษา (NETWORKING SCHOOL ADMINISTRATOR) หมายถึง การทำให้มีการติดต่อสนับสนุนการบริหารสถานศึกษาให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจจากกลุ่มบุคลากรภายในและหน่วยงานอื่น ๆ จากภายนอกสนับสนุ และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายสถานศึกษามีความพันธะกันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระ โดยเฉพาะการ ดำเนินงานในฝ่ายงานของสถานศึกษา จำเป็นที่ต้องมีเครือข่ายการพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใด ๆ ที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันมา

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) กล่าวไว้ว่า เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึง การเชื่อมโยงของกลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กร เพื่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมีกิจกรรมการวางแผนกำหนดเป้าประสงค์การจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินการตามแผน และการประเมินติดตามผลด้วยจิตสำนึกความ รับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการร่วมกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของสมาชิกร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกชัย พุทธสอน (2556) กล่าวไว้ว่า ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ประกอบด้วย (1.1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (1.2) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี คือ มีทักษะการรู้ การใช้ และการจัดการสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศให้เท่าทัน และ (1.3) ทักษะชีวิตและการทำงาน คือ มีทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ 2) แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ (2.1) แนวโน้มด้านหลักการและนโยบาย คือ เน้นการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของการศึกษาผู้ใหญ่ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2.2) แนวโน้มด้านคุณลักษณะทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและการทำงาน (2.3) แนวโน้มด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติจริง การสร้างประสบการณ์เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (2.4) แนวโน้มด้านการสนับสนุนและส่งเสริม คือ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากทุกภาคส่วนในสังคม ซึ่งผลการประเมินแนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่

สรุปได้ว่า สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ หมายถึง วางแผนสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายใช้เครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่มเป็นต้น

6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ชัยมงคล สิทธิภูมิมงคล (2563) การเสริมสร้างความสามารถการทำงานให้มีคุณภาพ มีการวางแผนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนความสามารถสร้างทีมงานในองค์การโดยมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ว่าที่ร้อยตรีหญิง อุมาพร บรรจงเสนา ณ อยุธยา (2562) หมายถึง พัฒนาผู้ที่เป็นต้นแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน สามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานศักยภาพในคน จุดมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิด ประสิทธิผลในองค์การ ในขณะที่ Dessler (2009) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งครอบคลุม ถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรม และพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลุ่มกิจกรรมที่องค์การออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ มีการวางแผนอย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาสมาชิกให้มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครูต่อไป

พนิดา ไชยแก้ว (2559) ภาวะผู้นำของ Generation Y คือ รูปแบบแนวคิด พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การวิจัยนี้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของ Generation Y ตามแนวคิด Inclusive Leadership ของ Deloitte Global Research (2016) โดยภาวะผู้นำยุคใหม่ตามแนวคิด นี้คือ แนวทางที่ผู้นำปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมที่มีความหลากหลายทาง ความคิดและวัฒนธรรม (Inclusive Team) ทั้งในด้านความคิด อายุ เพศ พื้นฐานครอบครัว สังคม และวัฒนธรรม โดยมุ่งหวังให้สมาชิกให้เกียรติและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สามารถตอบสนองต่อความหลากหลายของ สิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจ

พรพิมล แก้วอ่อน (2564) กล่าวไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร และ ทักษะความร่วมมือ

สรุปได้ว่า พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ หมายถึง การพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการส่งเสริมให้ครู ในโรงเรียนคิดและตัดสินใจ พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำ ได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

มันทนา กองเงิน และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2555, หน้า 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนามากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญ ในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์

คุ้มค่า และคุ้มทุนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในกรบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556, หน้า 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รอง ดังนี้

1. กลยุทธ์ผูกใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ได้แก่
   1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
   1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง
   1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การ
   1.4 พัฒนาสถานศึกษาน่าอยู่และปลอดภัย
   1.5 สร้างเสริมขีดความสามารถของบุคลากร
2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
   2.1 พัฒนาระบบสารเทศผลการดำเนินงาน
   2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
   2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
   3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
   3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนในการออกแบบงาน และกระบวนการทำงาน
   3.3 พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
   3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท (2557, หน้า 9 - 11) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเชิงรุกด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่อง

การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ AEC ในบรรยากาศการแข่งขันในเวทีการค้าเสรีซึ่งรุนแรงและมีทิศทางไม่แน่นอน ทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่เคยมีมาในอดีต จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีแนวทางและกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัฒน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560, หน้า 94 - 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์การต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์การส่งผลให้ผู้บริหารองค์การจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง การดำเนินงานขององค์การจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือวางเอาไว้

ปรตี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 205 -207) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนากลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด การพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยง ในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นที่จะต้องเลือกรายงานในส่วนที่ตันสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียน ให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถสกัดยับยั้ง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็น พลเมืองโลกโดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทางานของโรงเรียนโดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคน ที่เกี่ยวข้องโดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วม ในทุกภาคส่วนควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุธาสินี สว่างศิริ (2553, หน้า 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษาและชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสาหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11)

ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลาย ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทากิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

จรัญ บุญช่วย (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจ ที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา(เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเตอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการ และอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

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

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ขาวสารของสถานศึกษา เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถานบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทา PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอ ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่าย อินเตอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

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

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

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษาปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ ฉับไวมีประสิทธิภาพสูงสุด

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, หน้า 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้ สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้อง และมีอย่างเพียงพอ

วัชราภรณ์ กลิ่นภู่ และคณะ (2561, หน้า 283) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์การ เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของ ผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนาหน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการมีระบบสารสนเทศใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การ

สรุปได้ว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปของ Power point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555, หน้า 191 -192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผยและจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือก คุณลักษณะที่มีงานวิจัย หนังสือ หรือบทความรองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ค้นคว้า รวบรวมมาสังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง และจากงานวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พบว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีอัธยาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดี ในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560, หน้า 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

แคทซ์ (Katz, 1995, pp. 33 - 42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษา เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี คือ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจการทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคนและการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทางานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, หน้า 244 -245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารจะต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้องมีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา (2560, หน้า 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจประกอบด้วยความมีวาทศิลป์ ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557, หน้า 646 -648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต พบว่า ผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรอาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า จะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์การได้

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558, หน้า 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่น คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

สรุปได้ว่า ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำจูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์, 2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาส ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559, หน้า 62) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความยุติธรรม ด้านปฏิสัมพันธ์มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกัน หากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกันได้จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำมีประสิทธิผล

ปัทฐพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559, หน้า 101) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทางานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทางานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560, หน้า 170) พบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทางานร่วมกันของทีมทำให้สมาชิกทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้งยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้นโดยการทำงานที่ดีสมาชิกควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนสมาชิกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทาให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปว่า ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป็นการใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทางานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอ ข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปของ Power Point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.5 สภาพพื้นที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย (สำนักงาน กศน. จังหวัดเลย, 2565) เป็นหน่วยงานการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มีอำนาจหน้าที่บริหารการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด สนับสนุน ส่งเสริมและกำกับติดตามให้สถานศึกษาในสังกัด คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 14 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้วง อำเภอเอราวัณ อำเภอท่าลี่ อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม อำเภอด่านซ้าย อำเภอภูเรือ อำเภอนาแห้ว อำเภอวังสะพุง อำเภอภูหลวง อำเภอภูกระดึง อำเภอหนองหิน และอำเภอผาขาว และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชนให้เข้าร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการศึกษาและเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงตามความต้องการและต่อเนื่อง

1. อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน กศน. จังหวัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการ ของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามสภาพของท้องถิ่นและชุมชน

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3 วิเคราะห์ จัดตั้ง จัดสรร เงินงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.4 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

1.5 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษานอกระบบตามที่กฎหมายกำหนด

1.6 ส่งเสริม สนับสนุนการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา

1.7 ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

1.8 ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.9 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1.10 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยและภาคีเครือข่าย

1.11 ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ งานนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

1.12 กำกับ ดูแล นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย

1.13 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

1. วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัย สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และมีทักษะที่จำเป็นในโลกศตวรรษที่ 21

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมการมีสำนึกพลเมือง รักในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 พัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งจัดการศึกษา และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สอดคล้อง กับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสในการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.4 พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผล ในทุกรูปแบบให้มีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

2.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริการการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3. เป้าประสงค์

3.1 ประชาชนทุกช่วงวัยมีจิตสำนึกพลเมือง รักในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3.2 ระบบบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มีความคุ้มค่า และบรรลุเป้าหมาย สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นพลวัตของโลก

3.3 ประชาชนได้รับบริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่คุณภาพอย่างเสมอภาค และทั่วถึง รวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิต

3.4 หน่วยงานและสถานศึกษาพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งตามความต้องการของประชาชนและชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย

3.5 หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการ การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4. ยุทธศาสตร์

4.1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศ

4.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

4.3 เพิ่มและกระจายโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.4 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

อัญชลี ปสันตา (2564) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ทั้งข้อมูลวิจัยแบบปริมาณและ ข้อมูลวิจัยแบบคุณภาพ สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบผสม โดยมีรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย 1) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยองค์กร มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1.1 การวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ 1.2 การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ 1.3 การกำหนดหลักสูตร เนื้อหาสาระของการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ .กศน.อำเภอ 1.4 การกำหนดวิธีการ รูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน.อำเภอ 1.5 การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับ ผอ. กศน.อำเภอ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ 1.6 การประเมินผลแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน.อำเภอ 1.7 การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะการ เรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ และ 1.8 การนำแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับปรุงและพัฒนามาใช้ใหม่ และ 2) การพัฒนาทักษะ

การเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ ในศตวรรษที่ 21 โดยตนเอง มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1 การวางแผนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ 2.2 การกำหนด ทักษะการเรียนรู้ที่ต้องการพัฒนา 2.3 การกำหนดวิธีการรูปแบบ กิจกรรม และเครื่องมือในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ 2.4 การดำเนินการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ ตามแนวทางที่ ตนเองกำหนดไว้ 2.5 การทบทวนแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ.กศน.อำเภอ 2.6 การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอ และ 2.7 การนำแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของ ผอ. กศน. อำเภอในศตวรรษที่ 21 ที่มีการปรับปรุงมาใช้ใหม่

มัลลิกา วิเชียรดี (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 ในด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์สอนของครูพบว่าขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนของครูแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน (p >.05)

สุวัจน์ ศรีสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ในด้านการวางแผนการสอน ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูเห็นว่าปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศวุฒิการศึกษา และการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน เห็นว่าปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวางแผนการสอน เห็นว่า สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและการประชุมวางแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบันศึกษาปัญหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ ทำงานเพื่อ รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ และส่งเสริมในด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการ เตรียมการสอน ควรมีการจัดประชุมผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันคิดวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนทุกชั้น และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ จัดทำหลักสูตร ที่เปิด โอกาสให้องค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการจัดการเรียนรู้ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยส่งเสริมกิจกรรมในด้านวิชาการ ทักษะความรู้การประกวดโครงงาน เป็นต้น เพื่อส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการอยู่เสมอ สถานศึกษาควร มีการส่งเสริมด้านแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันสำคัญและด้านการวัดผลและประเมินผล ควรเน้นการวัดที่การปฏิบัติจริงมากกว่าทดสอบเนื้อหาวิชา

สามารถตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนแต่ละคนได้การกำหนดระบบการประเมินควรมีชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้สามารถนำไปบูรณาการใช้ได้กับทุกรายวิชาและควรประเมินผู้เรียน จากความก้าวหน้าเป็นรายบุคคลซึ่งจะสามารถทราบถึงพัฒนาการของนักเรียนสามารถแก้ไขปัญหา นักเรียนได้ตามรายบุคคลโดยสรุป ครูเห็นว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาให้มีการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรทุกคนมีความ เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกลางสำคัญในการ ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป

พิชนันท์ ขันอาสา (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในด้านคุณลักษณะของผู้เรียนด้านคุณลักษณะของครู ด้านวิธีการ และสื่อการเรียนการสอนและด้าน การประเมินผลตามสภาพจริงผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพขององค์ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาขององค์ประกอบการจัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ น้อย 3)ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ใน การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาขององค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยภาพรวมแตกต่างกัน 4)แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนต้องทำความเข้าใจร่วมกัน ตลอดทั้งโรงเรียน วัด และชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนในการจัด การศึกษา การให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้

พิชญา ดานิล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษา และห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายและ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย พบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ เพื่อให้คำปรึกษา และผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหน่วยงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหาร พบว่าภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย พบว่ามีแนวทางทั้งหมด 15 แนวทาง

พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยรวมและรายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีการแสดงความคิดเห็นระดับมากโดยเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านกระบวนการการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น พบว่าครูยังขาดความตระหนักและกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องมาจากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดรวมไปถึง การออกแบบ หลักสูตรวิธีการสอน และวิธีการวัดผลตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังขาดขาดแรงจูงใจให้ครูเปลี่ยนรูปแบบการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่21ของครูในโรงเรียน เอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า (1) ควรมีการปรับทัศนคติ กระบวนทัศน์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูไม่ให้ยึดติดกับรูปแบบเดิม (2) สร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดให้มีการอบรมในเรื่อง ทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่21 (3) ผู้มีส่วนได้เสียร่วมวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยและทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน ท้องถิ่น โดยบูรณาการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปในหลักสูตร (4) จัดให้มีการประชุมครูเพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติโดยครู จะต้องมีการศึกษาเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการและสื่อการสอน แผนการสอน และส่งเสริมให้มี การใช้ห้องปฏิบัติการแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น (5) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ในการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการเรียน การสอนในเรื่องทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และ (6) นิเทศ ติดตามและประเมินผล

กรรณิกา กันทา (2560) ได้วิจัยพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวชี้วัดทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) ศึกษาความ เหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล (2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 680 คน ปีการศึกษา 2558 ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตราวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถาม จำนวน 72 ข้อ วิเคราะห์

ข้อมูลเป็นสถิติ พรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม เอมอส ผลการวิจัยเป็นไปตาม สมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ (1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 72 ตัวบ่งชี้ ได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัวโดยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือ ต่ำกว่าร้อยละ 20 (2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ กับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงาน วิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (X2) เท่ากับ 34.88 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 25 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.09 ค่าดัชนีวัดระดับ ความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนี วัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA) เท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.84 – 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.70 – 0.92 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.90 ซึ่งสูงกว่า เกณฑ์ 0.30

กฤติยา ใจหลัก (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพังงา พบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงาเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

บุญญา ทรัพย์โสม (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในทรรศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 ตามแนวทฤษฎี 3 มิติของ William J. Reddin และเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และวิทยฐานะ เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตาม ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำของผู้บริหารหญิงอยู่ในระดับ บ่อยครั้ง คือแบบนักประนีประนอมและแบบนักบุญ ส่วนแบบเผด็จการและแบบ หนีงานอยู่ในระดับเป็นบางครั้ง และ พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูงอยู่ในระดับบ่อยครั้งคือแบบนักพัฒนา แบบนักบริหาร แบบเผด็จการแบบมีศิลป์และแบบผู้ทำตามระเบียบ ในด้านครูที่มีเพศ

ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบเผด็จการและแบบผู้ทำตามระเบียบแตกต่างกัน ครูที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงแบบหนึงาน แตกต่างกันสำหรับครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหญิง แบบเผด็จการแบบมีศิลป์แตกต่างกัน และครูที่วิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหญิงแบบเผด็จการแบบมีศิลป์และแบบผู้ทำตามระเบียบไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงคือผู้บริหารควรมีทักษะการประสานงานที่ดีและไม่ ควรนำความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวในการบริหารงาน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร มีงานวิจัยต่างประเทศที่พอสรุปได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

Willeto (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิผลขององค์การโดยศึกษาผล จากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 กิจกรรม ในกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยระดับวิทยาเขตในฐานะ ที่เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารงานเพื่อบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยโดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบในการศึกษา คือ คณบดีเจ้าหน้าที่วิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการประเมินและผู้เกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลในเนื้อหาลงใน leadership educational plan (LEAP II) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยผล การศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความมีประสิทธิผลของสถาบัน

Confer (2003) ได้ศึกษาเพื่ออธิบายความเข้าใจของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 42 คน และครูจำนวน 6 คน เกี่ยวกับการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ครูผู้ร่วมวิจัยได้พยายามทำให้ชั้นเรียนของตนเป็นชั้นเรียนที่เน้นนักเรียน เป็นสำคัญ มากขึ้น ข้อมูลเบื้องต้นที่นำมาวิเคราะห์ได้จากการ สัมภาษณ์และการสังเกตชั้นเรียน ผลการศึกษา เบื้องต้น พบว่า ครูยังไม่เข้าใจแนวคิดและการปฏิบัติ ชัดเจนเกี่ยวกับ สิ่งที่ครูตั้งใจจะให้ชั้นเน้นนักเรียน เป็นสำคัญ ผลจากการใช้ข้อมูลเบื้องต้นเหล่านี้ ได้ระบุตัวบ่งชี้ระดับความเข้าใจเกี่ยวแนวคิดและทางปฏิบัติของครูพบว่า ประการแรก เมื่อครูไม่พัฒนาพื้นฐานแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อแนะแนวปฏิบัติใหม่ครูมักสร้างแนวคิดที่ผิด ๆ บ่อย ๆ ซึ่งนำ ไปสู่การแสดงออกที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับกลยุทธ์ได้ ประการที่สอง เมื่อครูเป็นทั้งผู้สอนและผู้ปฏิบัติด้วยความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของครูจึงเหมาะสมมากขึ้นและประการที่สาม พบว่า ครูบางคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติการสอนที่ เหมาะสม ส่วนครูคนอื่น ๆ แสดงให้เห็นกลยุทธ์ที่ เหมาะสมซึ่งบ่งบอกว่า เข้าใจในแนวคิดแล้ว

Kho (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการภาวะผู้นำระดับโลกของประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงแข่งขันระดับโลก การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากรณีโครงการพัฒนาผู้บริหารและผู้นำของ GAP (บริษัทขายปลีกข้ามชาติ) โดยมีกิจกรรมการพัฒนาคือการมอบหมายให้ศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นระยะเวลา 6 เดือน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านธุรกิจและนวัตกรรม

พบว่า การมอบหมายให้ศึกษาดูงานต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัวความเชื่อมั่น ในตนเองความอดทน ความใฝ่รู้ ความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจในเชิงลึก ถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยมุ่งจุดเน้นของความเข้าใจและการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายการศึกษาดูงานต่างประเทศการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบและครอบคลุมพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Kaplan & Owings (2002) ได้ทำการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อครูและคุณภาพ การสอนของครูความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวเนื่องอย่างมากต่อความสำเร็จของ นักเรียน การเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยครั้งละ 10 นาทีเพื่อสังเกตการสอนและให้คำแนะนำแก่ครูจะทำให้ครูมีแรงเสริมทางบวกในสิ่งที่ตนได้รับการนิเทศ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องดำเนินการทุกทางที่จะเป็นไปได้การบำรุงรักษาครูที่ดีมีคุณภาพสูงเพื่อให้มีคุณภาพในการสอนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และเหนือสิ่งอื่นใดผู้บริหารที่มีความเข้าใจในการเรียนการสอน จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู

Crawford. (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาการฝึกปฏิบัติ และความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสำรวจการฝึกปฏิบัติและความเชื่อด้านภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (prosfessional learning organization) ตามกรอบพฤติกรรมการบริหารและความเชื่อของคูซส์และโพเนอร์ (Kouzes & Posner, 1993) การศึกษาสร้างกอบแนวคิดวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้พื้นฐานด้านภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการใช้แบบจำลองการทำงานการเพิ่มอำนาจกระบวนการท้าทาย การกระตุ้นการตัดสินใจการวิจัย พบว่าผู้บริหารมีความเชื่อในหลักการฝึกปฏิบัติ 5 ข้อ ซึ่งฝึกภาวะผู้นำทำให้ เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นการใช้ข้อมูลแข็ง (hard data) นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงความต้องการทีมภาวะผู้นำ ของโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปครูและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดรวมของการเปลี่ยนแปลงการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค ได้แก่การขาดแคลนเวลา ขนาดของการควบคุม และความสามารถด้านสติปัญญาไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดของ องค์กรแห่งการเรียนรู้

Chien (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชน ประสบความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาโรงเรียนในชุมชนเมืองส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา มักพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับกลางแต่อย่างไรก็ตามมีบางโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการทำ ให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของเด็กอยู่ในระดับดี งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาในด้านนี้พบว่าพบว่า มีหลายปัจจัยที่มีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จแต่ยังไม่มีการศึกษาลึกซึ้งลงไปในด้านต่อไปนี้ การจัดทำโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียน มีความคาดหวังสูงที่จะให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนอยู่ในระดับดีรวมถึงเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในชุมชน ที่จะต้องส่งเสริมด้วยการเรียน การสอนของโรงเรียน ให้มี

ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้ที่มีส่วนได้เสียยังสนับสนุนให้โรงเรียนจัดทำโครงการสอนภาษา สำหรับนักเรียน เพราะต้องการให้นักเรียนมีความสามารถ ในด้านภาษามากกว่าหนึ่งภาษา นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้เสียของ โรงเรียนยังเข้ามามีส่วนร่วม ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกจ้างครู เป็นต้น งานวิจัยนี้ยังได้ค้นพบอีกว่า ถึงแม้โรงเรียนจะมีขนาดใหญ่ ประกอบขึ้นด้วยครูและ นักเรียนจำนวนมากแต่ทุกคนในโรงเรียนต่างก็มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันได้

Sharman (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการสำรวจธรรมชาติและคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลในการสร้างสรรค์ประสิทธิผลขององค์กร โดยการให้นิยามความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษาวรรณกรรมร่วมสมัยและการสำรวจการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ผลการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำ แบบดั้งเดิมในประเด็นความเป็นครูและผู้ฝึกสอนและความเป็นศูนย์กลางของผู้นำ สิ่งที่เป็นจุดเด่นเฉพาะคือ ตามต้องการแบบแผนความคิดใหม่สำหรับภาวะผู้นำภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสำรวจคำจำกัดความของผู้นำ แบบดั้งเดิม พบว่าปัจจัยที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถค้นหาได้เหมือนกับขั้นตอนซึ่งใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

Coleman (2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และ กระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กรมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ ในความท้าทายของการปรับปรุงโรงเรียน เป้าหมายของการปรับปรุง คือ การปรับปรุงการเรียนการ สอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ที่ใช้ร่วมกันผ่านการจัดการความรู้และกลายเป็นเครื่องมือในการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึง ในการจัดการความรู้และกลยุทธ์จะตระหนัก ถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งมีความสามารถที่ดีที่สุด ในการปรับปรุงข้อมูลโรงเรียน การปฏิรูป กระบวนการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

Ejimofor (2008) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูในเรื่องเกี่ยวกับ ทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่และความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่และทัศนคติ ของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับระดับความสามารถของพวกเขาในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้วยกลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 518 คน และ อาจารย์ใหญ่ 48 คน จากเขตพื้นที่ ขนาดใหญ่ 2 แห่งของ local government areas ใน ภาคตะวันออกเฉียงใต้ในประเทศไนจีเรีย วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์หาค่าความถดถอยเชิงเส้นแบบหลายทางผลการวิจัย พบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่มีผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญ ต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้น จึงมีการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะพื้นฐานของครูกับความพึงพอใจในการทำงานด้วย ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่า สามารถรับรู้ถึง

ลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าในขณะที่พบว่ากลุ่มของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่า สามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าในขณะที่พบว่ากลุ่ม ของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วย จำนวนน้อยกว่ากับ ไม่รู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้จึงกล่าวว่า จำนวนปีในการมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพของอาจารย์และปัจจัยทางเพศยังไม่นับว่าเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ในทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขาในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ กระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการศึกษาควรประกาศจัดตั้งและส่งเสริมการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมซึ่งจะช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่รูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่น่าจะมีประโยชน์ ในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกทักษะด้านการบริหารงานโรงเรียน ที่ทันสมัยนอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาควรเข้าใจคุณลักษณะพื้นฐานที่จะส่งเสริม ด้านระดับ สติปัญญาความคิดสร้างสรรค์การตัดสินใจความรู้และความก้าวหน้าของครูให้ เพิ่มขึ้นและความสามารถพัฒนาทักษะที่จะส่งเสริมการสร้างและดำรงรักษามิตรภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงานของตนเองได้อีก ในส่วนท้ายผู้วิจัยทำการเสนอแนะเพิ่มเติมว่า กระทรวงศึกษาธิการและ คณะกรรมการการศึกษาควรทำการประเมินปัจจัยด้านลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนไปอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ อย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการบูรณาการ เน้นการใช้ทักษะชีวิตและการทำงาน คือความยืดหยุ่น และการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้ และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มาใช้ในการ แก้ปัญหาและดำเนินการพัฒนาที่ผสมผสานชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ มีพฤติกรรมบริหาร เชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จตามเป้าหมายและคุณภาพที่ได้วางไว้ รู้จักประสานงานและดึงศักยภาพ บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วม สถานศึกษาคือหน่วยงาน ที่จัดการศึกษาให้กับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 เป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียน สร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้โดยผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 334 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่ง จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	103	38
ทางการศึกษา	231	141
	334	**179**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใน 6 ด้าน คือ

1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน

2) สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

3) สนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning

4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ

6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 117) มี 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง เครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3.3.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

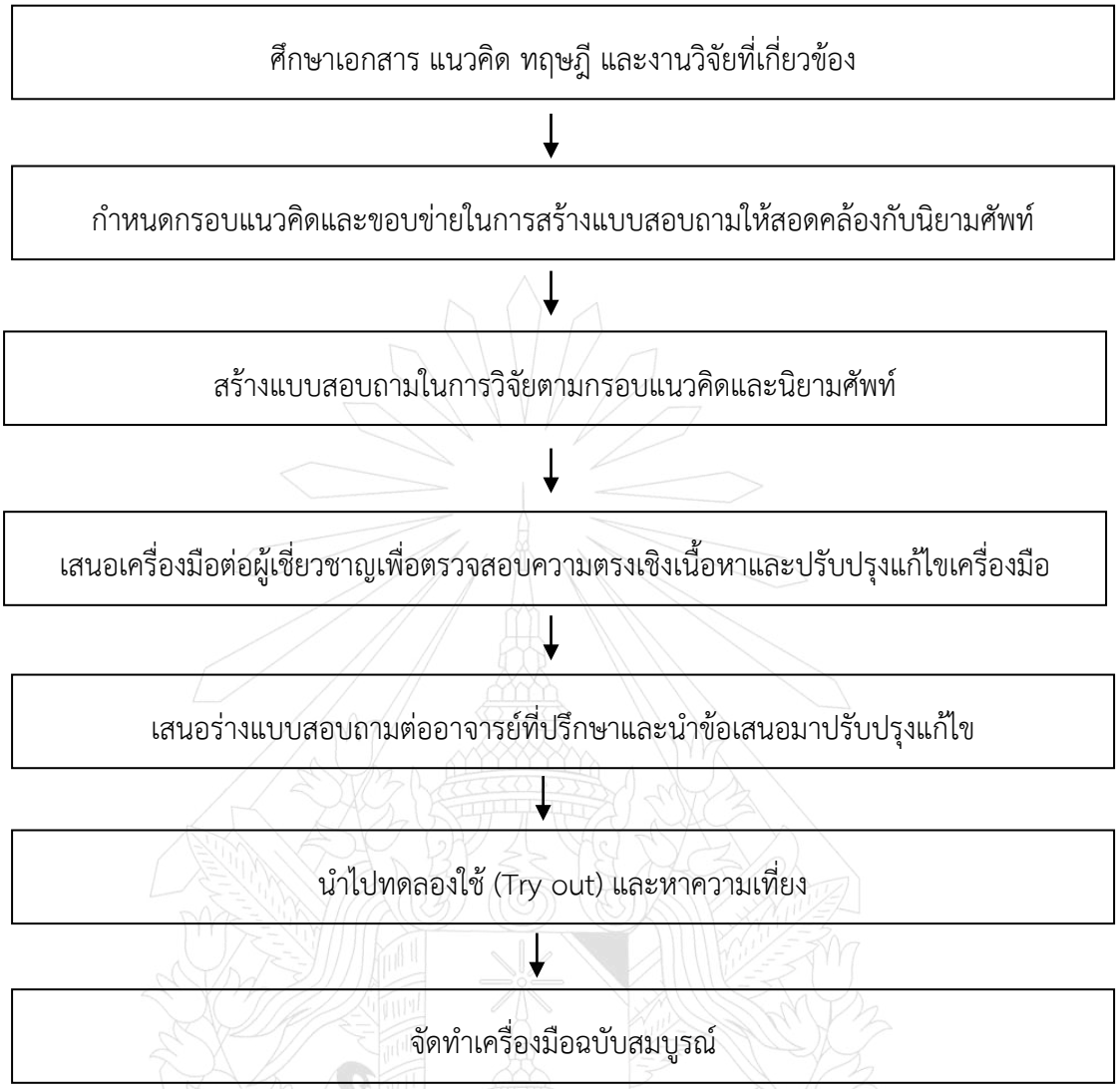
3.3.4 หาความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นเลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ผล 0.60 – 1.00

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143) เครื่องมือมีความเชื่อมั่น ผลที่ได้ .939

3.3.6 ปรับปรุงแก้ไข เครื่องมือแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.3.7 นำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

3.4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 179 ชุด ให้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

3.5.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ใน 6 ด้าน คือ

1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E–Learning
4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และความสำเร็จ
6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน

3.5.3 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติแปลผล ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1976, p. 247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50- 5.00 แปลความหมายว่า	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แปลความหมายว่า	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แปลความหมายว่า	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลความหมายว่า	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความหมายว่า	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

3.5.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ข้อมูลโดยหาค่า t (t-test)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติบรรยาย

3.6.1.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3.6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

1) ใช้ t-test แบบ Independent samples เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ค่าในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 179 คน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมาได้ 179 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สอบถามสถานภาพเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 179 คน ปรากฏรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	36.3
หญิง	114	63.7
รวม	**179**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	38	21.2
บุคลากรทางการศึกษา	141	78.8
รวม	179	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลา 1 – 10 ปี	68	38.0
ระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป	111	62.0
รวม	179	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 11 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และระยะเวลา 1 – 10 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	4.36	0.31	มาก	3
2	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีระสิทธิผล	4.31	0.36	มาก	5
3	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	4.31	0.37	มาก	6
4	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.36	0.28	มาก	2
5	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	4.34	0.31	มาก	4
6	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	4.39	0.35	มาก	1
	รวม	**4.35**	**0.30**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.35, S.D = 0.30) โดยมีข้อสังเกตว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 6 ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.39, S.D = 0.35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT ($\bar{x}$ = 4.31, S.D = 0.37)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.20	0.58	มาก	7
2	มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.27	0.68	มาก	6
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.30	0.76	มาก	5
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.46	0.57	มาก	2
5	มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู	4.51	0.56	มากที่สุด	1
6	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.43	0.56	มาก	3
7	มีการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อย่างเพียงพอ	4.35	0.70	มาก	4
	รวม	**4.36**	**0.31**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36, S.D = 0.31) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู ($\bar{x}$ = 4.51, S.D = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ($\bar{x}$ = 4.20, S.D = 0.58)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.30	0.65	มาก	5
2	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม	4.27	0.68	มาก	7
3	มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้	4.43	0.56	มาก	1
4	มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.35	0.70	มาก	2
5	มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	4.30	0.76	มาก	3
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวย ความสะดวกต่าง ๆ	4.27	0.68	มาก	6
7	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	4.30	0.76	มาก	4
8	กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.27	0.68	มาก	8
	รวม	**4.31**	**0.36**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.31, S.D = 0.36) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้ ($\bar{x}$ = 4.43, S.D = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.27, S.D = 0.68)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน	4.30	0.76	มาก	6
2	วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.25	0.65	มาก	8
3	แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของโรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ	4.30	0.76	มาก	6
4	จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT	4.35	0.65	มาก	2
5	ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.30	0.65	มาก	4
6	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT	4.27	0.68	มาก	7
7	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT	4.43	0.56	มาก	1
8	มีการนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.32	0.65	มาก	3
	รวม	**4.31**	**0.37**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.31, S.D = 0.37) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT ($\bar{x}$ = 4.43, S.D = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.25, S.D = 0.65)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน	4.12	0.53	มาก	7
2	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา	4.36	0.67	มาก	4
3	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.36	0.70	มาก	3
4	การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.47	0.53	มาก	2
5	จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.53	0.52	มาก	1
6	ประสานความร่วมมือของครูและนักเรียนในด้านการพัฒนาชุมชน	4.36	0.55	มาก	5
7	มีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาครูในครั้งต่อไป	4.33	0.69	มาก	6
	รวม	**4.36**	**0.28**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36, S.D = 0.28) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 4.53, S.D = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน ($\bar{x}$ = 4.12, S.D = 0.53)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้	4.35	0.62	มาก	2
2	จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.34	0.62	มาก	5
3	สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	4.36	0.59	มาก	1
4	ปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.30	0.71	มาก	3
5	ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม	4.34	0.70	มาก	6
6	นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.34	0.65	มาก	4
	รวม	**4.34**	**0.31**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.34, S.D = 0.31) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.36, S.D = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม ($\bar{x}$ = 4.34, S.D = 0.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ รายด้านและรายข้อ

ข้อที่	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.31	0.59	มาก	4
2	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว	4.52	0.54	มากที่สุด	1
3	ครูสามารถจัดตั้งทีมงานเลือกผู้นำ และเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.70	มาก	3
4	พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	4.37	0.70	มาก	2
	รวม	**4.39**	**0.35**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.50, S.D = 0.35) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว ($\bar{x}$ = 4.52, S.D = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D = 0.59)

4.2.3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	4.36	0.31	4.36	0.31	0.09	0.93
2	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	4.30	0.38	4.32	0.35	0.32	0.75
3	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	4.30	0.38	4.32	0.37	0.46	0.65
4	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.35	0.29	4.37	0.28	0.10	0.92
5	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	4.34	0.31	4.34	0.31	0.43	0.66
6	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	4.37	0.37	4.40	0.34	0.62	0.54
	รวม	**4.34**	**0.31**	**3.35**	**0.29**	**0.36**	**0.72**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน

ด้านที่	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.25	0.47	4.18	0.64	0.78	0.44
2	มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.26	0.64	4.28	0.70	0.18	0.86
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.26	0.71	4.32	0.79	0.46	0.65
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.37	0.63	4.51	0.54	1.57	0.12
5	มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู	4.60	0.52	4.46	0.58	1.55	0.12
6	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.42	0.53	4.44	0.58	0.27	0.79
7	มีการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อย่างเพียงพอ	4.38	0.60	4.32	0.75	0.55	0.58
	รวม	**4.36**	**0.31**	**4.36**	**0.31**	**0.09**	**0.93**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

ด้านที่	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.29	0.63	4.31	0.67	0.14	0.89
2	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม	4.26	0.64	4.28	0.70	0.18	0.86
3	มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้	4.42	0.53	4.44	0.58	0.27	0.79
4	มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.38	0.60	4.32	0.75	0.55	0.58
5	มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	4.26	0.71	4.32	0.79	0.46	0.65
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.26	0.64	4.28	0.70	0.18	0.86
7	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	4.26	0.71	4.32	0.79	0.46	0.65
8	กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.26	0.64	4.28	0.70	0.18	0.86
	รวม	**4.30**	**0.38**	**4.32**	**0.35**	**0.32**	**0.75**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT

ด้านที่	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน	4.26	0.71	4.32	0.79	0.46	0.65
2	วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.23	0.61	4.26	0.68	0.32	0.75
3	แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของโรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ	4.26	0.71	4.32	0.79	0.46	0.65
4	จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT	4.35	0.60	4.35	0.68	0.03	0.98
5	ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.29	0.63	4.31	0.67	0.14	0.98
6	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT	4.26	0.64	4.28	0.70	0.18	0.86
7	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT	4.42	0.53	4.44	0.58	0.27	0.79
8	มีการนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.31	0.61	4.32	0.67	0.17	0.87
	รวม	**4.30**	**0.38**	**4.32**	**0.37**	**0.46**	**0.65**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

ด้านที่	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน	4.12	0.38	4.12	0.60	0.00	1.00
2	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา	4.35	0.62	4.37	0.69	0.14	0.89
3	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.28	0.70	4.41	0.70	1.24	0.21
4	การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.38	0.55	4.52	0.52	1.61	0.11
5	จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.60	0.49	4.68	0.54	1.45	0.15
6	ประสานความร่วมมือของครูและนักเรียนในด้านการพัฒนาชุมชน	4.34	0.51	4.38	0.57	0.45	0.65
7	มีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาครูในครั้งต่อไป	4.37	0.60	4.31	0.74	0.58	0.57
	รวม	**4.35**	**0.29**	**4.37**	**0.28**	**0.46**	**0.65**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ

ด้านที่	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้	4.31	0.61	4.37	0.63	0.63	0.53
2	จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.35	0.57	4.32	0.64	0.30	0.76
3	สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	4.38	0.55	4.39	0.62	0.01	0.99
4	ปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.35	0.62	4.26	0.75	0.82	0.41
5	ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม	4.29	0.68	4.36	0.72	0.62	0.54
6	นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.32	0.62	4.34	0.68	0.19	0.85
	รวม	**4.34**	**0.31**	**4.34**	**0.31**	**0.10**	**0.92**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ด้านที่	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.32	0.50	4.30	0.64	0.29	0.77
2	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว	4.46	0.53	4.55	0.55	1.08	0.08
3	ครูสามารถจัดตั้งทีมงานเลือกผู้นำ และเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.60	4.32	0.75	0.55	0.58
4	พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.70	4.42	0.70	1.18	0.24
	รวม	**4.37**	**0.37**	**4.40**	**0.74**	**0.62**	**0.54**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ รายด้านและรายข้อ ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21	ตำแหน่งหน้าที่				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	4.43	0.32	4.34	0.31	1.53	0.13
2	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	4.45	0.36	4.27	0.36	2.71*	0.01
3	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	4.45	0.38	4.28	0.36	2.58*	0.01
4	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.44	0.27	4.34	0.28	1.93	0.06
5	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	4.45	0.31	4.31	0.30	2.48*	0.01
6	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	4.53	0.31	4.35	0.35	2.97*	0.00
	รวม	**4.46**	**0.29**	**4.32**	**0.29**	**2.96***	**0.01**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน และ ข้อ 4 ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน

ด้านที่	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	ตำแหน่ง				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.16	0.64	4.21	0.57	0.51	0.61
2	มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.53	0.56	4.21	0.69	2.63*	0.01
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.37	0.85	4.28	0.74	0.66	0.51
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.45	0.72	4.46	0.53	0.13	0.90
5	มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียน รู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู	4.53	0.56	4.51	0.57	0.15	0.88
6	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการ	435.	0.56	4.40	0.56	1.19	0.23
7	พัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อย่างเพียงพอ	4.45	0.42	4.32	0.69	1.01	0.32
	รวม	**4.43**	**0.32**	**4.34**	**0.31**	**1.53**	**0.13**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 2 มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแจกตามตำแหน่ง ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

ด้านที่	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	ตำแหน่ง				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.32	0.62	4.30	0.66	0.15	0.88
2	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม	4.53	0.56	4.21	0.69	2.98*	0.00
3	มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้	4.53	0.56	4.40	0.56	1.20	0.24
4	มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.45	0.72	4.32	0.69	1.01	0.32
5	มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	4.37	0.85	4.28	0.74	0.61	0.55
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.53	0.56	4.21	0.69	2.98*	0.00
7	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	4.37	0.85	4.28	0.74	0.66	0.51
8	กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.53	0.56	4.21	0.69	2.98*	0.01
	รวม	**4.45**	**0.36**	**4.27**	**0.36**	**2.71***	**0.01**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ข้อ 3 มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้ ข้อ 4 มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ข้อ 5 มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ และ

ข้อ 7 ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT

ด้านที่	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	ตำแหน่ง				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน	4.37	0.85	4.28	0.74	0.66	0.51
2	วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.45	0.55	4.20	0.67	2.11*	0.04
3	แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของโรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ	4.37	0.84	4.28	0.74	0.66	0.51
4	จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT	4.53	0.56	4.30	0.66	1.88	0.06
5	ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.32	0.62	4.30	0.66	0.15	0.88
6	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT	4.53	0.56	4.21	0.69	2.63*	0.01
7	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT	4.53	0.56	4.40	0.56	1.19	0.23
8	มีการนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่	4.53	0.56	4.26	0.66	2.25*	0.03
	รวม	**4.45**	**0.38**	**4.28**	**0.36**	**2.58***	**0.01**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน ข้อ 3 แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของโรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ ข้อ 4 จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT ข้อ 5 ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และข้อ 7 มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งรายข้อและรายด้านด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

ด้านที่	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	ตำแหน่ง				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน	4.08	0.59	4.13	0.51	0.58	0.56
2	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา	4.55	0.55	4.31	0.69	1.99	0.05
3	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.47	0.73	4.33	0.69	1.10	0.27
4	การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการ ศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.50	0.60	4.46	0.51	0.40	0.69
5	จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.55	0.50	4.52	0.53	0.36	0.72
6	ประสานความร่วมมือของครูและนักเรียนในด้านการพัฒนาชุมชนมีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนิน	4.47	0.56	4.33	0.54	1.41	0.16
7	การพัฒนาครูในครั้งต่อไป	4.45	0.72	4.30	0.68	1.18	0.24
	รวม	**4.44**	**0.27**	**4.24**	**0.28**	**1.93**	**0.06**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ

ด้านที่	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	ตำแหน่ง				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้	4.32	0.62	4.35	0.62	0.34	0.73
2	จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.53	0.56	4.28	0.62	2.17*	0.03
3	สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	4.47	0.60	4.36	0.59	1.03	0.30
4	ปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.39	0.75	4.27	0.70	0.97	0.33
5	ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม	4.42	0.76	4.31	0.69	0.85	0.40
6	นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.55	0.55	4.28	0.67	2.34*	0.02
	รวม	**4.45**	**0.31**	**4.31**	**0.30**	**2.48***	**0.01**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อ 2 จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และข้อ 6 นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ด้านที่	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	ตำแหน่ง				t	P
		ข้าราชการ		บุคลากร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.53	0.51	4.25	0.60	2.62*	0.01
2	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว	4.66	0.48	4.48	0.56	1.78	0.08
3	ครูสามารถจัดตั้งทีมงานเลือกผู้นำ และเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.45	0.72	4.32	0.69	1.01	0.32
4	พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	4.50	0.73	4.34	0.70	1.24	0.22
	รวม	**4.53**	**0.31**	**4.35**	**0.35**	**2.97***	**0.00**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำทางวิชาการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	4.38	0.29	4.34	0.32	0.82	0.41
2	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	4.31	0.35	4.31	0.37	0.08	0.93
3	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	4.33	0.35	4.31	0.39	0.29	0.77
4	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.39	0.27	4.35	0.29	0.98	0.33
5	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	4.34	0.31	4.34	0.31	0.11	0.92
6	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	4.38	0.36	4.39	0.34	0.14	0.89
	รวม	**4.36**	**0.29**	**4.34**	**0.30**	**0.33**	**0.74**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน

ด้านที่	ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.24	0.67	4.18	0.53	0.61	0.54
2	มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.25	0.70	4.29	0.67	0.37	0.71
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.41	0.63	4.23	0.83	1.60	0.11
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.50	0.50	4.43	0.61	0.76	0.45
5	มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู	4.57	0.53	4.48	0.59	1.11	0.27
6	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.38	0.60	4.46	0.54	0.89	0.37
7	มีการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อย่างเพียงพอ	4.34	0.73	4.35	0.68	0.12	0.90
	รวม	4.38	0.29	4.34	0.32	0.82	0.41

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล

ด้านที่	ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.22	0.71	4.35	0.61	1.30	0.19
2	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม	4.25	0.70	4.29	0.67	0.37	0.71
3	มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้	4.38	0.60	4.46	0.54	0.89	0.37
4	มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.34	0.73	4.35	0.68	0.12	0.90
5	มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	4.41	0.63	4.23	0.83	1.60	0.11
6	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.25	0.70	4.29	0.67	0.37	0.71
7	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	4.41	0.63	4.23	0.83	1.60	0.11
8	กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.25	0.70	4.29	0.67	0.37	0.71
		4.31	**0.37**	**4.31**	**0.37**	**0.08**	**0.93**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT

ด้านที่	ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน	4.41	0.63	4.23	0.83	1.60	0.11
2	วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.24	0.67	4.26	0.64	0.26	0.80
3	แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของโรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ	4.41	0.63	4.23	0.83	1.60	0.11
4	จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT	4.32	0.68	4.37	0.63	0.46	0.65
5	ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.22	0.71	4.35	0.61	1.30	0.69
6	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT	4.25	0.70	4.29	0.67	0.37	0.71
7	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT	4.38	0.60	4.46	0.54	0.89	0.37
8	มีการนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่	4.37	0.64	4.29	0.65	0.79	0.43
		4.33	**0.35**	**4.31**	**0.39**	**0.29**	**0.77**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

ด้านที่	ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน	4.13	0.60	4.12	0.48	0.19	0.85
2	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา	4.37	0.69	4.36	0.66	0.07	0.94
3	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	4.47	0.59	4.30	0.76	1.61	0.11
4	การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการ ศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	4.50	0.50	4.45	0.55	0.60	0.55
5	จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.57	0.53	4.50	0.52	0.97	0.33
6	ประสานความร่วมมือของครูและนักเรียนในด้านการพัฒนาชุมชน	4.34	0.59	4.38	0.52	0.47	0.64
7	มีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาครูในครั้งต่อไป	4.34	0.73	4.32	0.68	0.63	0.90
	รวม	**4.39**	**0.27**	**4.35**	**0.29**	**0.98**	**0.33**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ

ด้านที่	ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้	4.34	0.64	4.35	0.61	0.14	0.89
2	จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.29	0.65	4.36	0.60	0.70	0.49
3	สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	4.38	0.60	4.39	0.59	0.06	0.96
4	ปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.32	0.72	4.28	0.70	0.40	0.69
5	ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม	4.40	0.60	4.30	0.76	0.92	0.36
6	นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.28	0.69	4.37	0.63	0.89	0.37
	รวม	**4.34**	**0.31**	**4.34**	**0.31**	**0.11**	**0.92**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความติดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งรายข้อและรายด้าน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ด้านที่	ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
		1-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.28	0.62	4.32	0.57	0.49	0.62
2	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว	4.47	0.59	4.55	0.52	0.94	0.35
3	ครูสามารถจัดตั้งทีมงานเลือกผู้นำ และเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.73	4.35	0.68	0.12	0.90
4	พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	4.44	0.61	4.33	0.75	1.00	0.32
	รวม	**4.38**	**0.36**	**4.39**	**0.34**	**0.14**	**0.89**

* P. ≤0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ทั้งรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานสารนิพนธ์ เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งงานจากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล3) ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT 4) ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ 6) ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลาการทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า t (t-test) สรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 11 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และระยะเวลา 1 – 10 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ รองลงมาคือ ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT

1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม

3) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 7 มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

4) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 5 จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน

5) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 3 สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม

6) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 2 ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน และข้อ 4 ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาตั้งแต่ 1 - 10 ปี ระยะเวลาตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำ มาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1) ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 5 มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ 4 มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มัลลิกา วิเชียรดี (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 ใน ด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์สอนของครูพบว่า ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนของครูแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

2) ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3 มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้ รองลงมาคือ ข้อ 4 มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสุวัจน์ ศรีสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ในด้านการวางแผนการสอน ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูเห็นว่าปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2)ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน เห็นว่าปัญหาการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวางแผนการสอน เห็นว่าสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและการประชุมวางแผนงานที่ชัดเจนในการบริหารจัดการสถานศึกษา ศึกษาสภาพปัจจุบันศึกษาปัญหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ ทำงานเพื่อ รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ และส่งเสริมในด้านการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการ เตรียมการสอน ควรมีการจัดประชุมผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันคิดวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนทุกชั้น และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ จัดทำหลักสูตร ที่เปิด โอกาสให้องค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการจัดการเรียนรู้ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยส่งเสริมกิจกรรมในด้านวิชาการ ทักษะความรู้ การประกวดโครงงาน เป็นต้น เพื่อส่งเสริมคุณภาพด้านวิชาการอยู่เสมอ สถานศึกษาควร มีการส่งเสริมด้านแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันสำคัญและด้านการวัดผลและประเมินผล ควรเน้นการวัดที่การปฏิบัติจริงมากกว่าทดสอบเนื้อหาวิชาสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนแต่ละคนได้การกำหนดระบบการประเมินควรมีชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้สามารถนำไปบูรณาการใช้ได้กับทุกรายวิชาและควรประเมินผู้เรียนจากความก้าวหน้าเป็นรายบุคคลซึ่งจะสามารถทราบถึงพัฒนาการของนักเรียนสามารถแก้ไขปัญหานักเรียนได้ตามรายบุคคลโดยสรุป ครูเห็นว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาให้มีการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรทุกคนมีความ เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกลางสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่อไป

3) ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 7 มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT รองลงมาคือ ข้อ 4 จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ E – Learning ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์ (2559) ได้ศึกษา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยรวมและรายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีการแสดงความคิดเห็นระดับมากโดยเรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ด้านทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านกระบวนการการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 และสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น พบว่าครูยังขาดความตระหนักและกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องมาจากขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดรวมไปถึง การออกแบบหลักสูตรวิธีการสอนและวิธีการวัดผลตามแนวคิดทักษะในศตวรรษที่21 อีกทั้งยังขาดขาดแรงจูงใจให้ครูเปลี่ยนรูปแบบการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่21ของครูในโรงเรียน เอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า (1) ควรมีการปรับทัศนคติ กระบวนทัศน์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูไม่ให้ยึดติดกับรูปแบบเดิม (2) สร้างให้ครูมี ความรู้ ความเข้าใจในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดให้มีการอบรมในเรื่อง ทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่21 (3) ผู้มีส่วนได้เสียร่วมวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยและทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน ท้องถิ่น โดยบูรณาการทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปในหลักสูตร (4) จัดให้มีการประชุมครูเพื่อนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่ภาคปฏิบัติโดยครู จะต้องมีการศึกษาเอกสารหลักสูตรสถานศึกษา วิธีการและสื่อการสอน แผนการสอน และส่งเสริมให้มี การใช้ห้องปฏิบัติการแหล่งเรียนรู้ให้มากขึ้น (5) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ในการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการเรียนการสอนในเรื่อง ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจาย อยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล และ (6) นิเทศ ติดตามและประเมินผล

4) ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 5 จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมาได้แก่การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม ข้อ 4 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Crawford. (2004) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาการฝึกปฏิบัติ และความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสำรวจการฝึกปฏิบัติและความเชื่อด้านภาวะผู้นำที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้เพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (prosfessional learning organization) ตามกรอบพฤติกรรมการบริหารและความเชื่อของคูซส์และโพเนอร์ (Kouzes & Posner. 1993) การศึกษาสร้างกอบแนวคิดวัฒนธรรมสังคมแห่งการเรียนรู้พื้นฐานด้านภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการใช้แบบจำลองการทำงานการเพิ่มอำนาจกระบวนการท้าทาย การกระตุ้นการตัดสินใจการวิจัย พบว่าผู้บริหารมีความเชื่อในหลักการฝึกปฏิบัติ 5 ข้อ ซึ่งฝึกภาวะผู้นำทำให้เกิดการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นการใช้ข้อมูลแข็ง (hard data) นำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงความต้องการทีมภาวะผู้นำ ของโรงเรียนสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปครูและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดรวมของการเปลี่ยนแปลงการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค ได้แก่การขาดแคลนเวลา ขนาดของการควบคุม และความสามารถด้านสติปัญญาไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดของ องค์กรแห่งการเรียนรู้

5) ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ ข้อ 3 สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ รองลงมาคือ ข้อ 1 ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุดา มงคลสิทธิ์ (2562) 1. องค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของเครือข่าย 2) ภาระหน้าที่ในการพัฒนาการจัด 3) แนวทางการปฏิบัติงานเครือข่าย 4) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน 5) คุณลักษณะที่ดี ของผู้นำเครือข่าย และ 6) เทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายครู 2. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียน เอกชนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความจำเป็นของ เครือข่าย 2) การประสานแสวงหาผู้ร่วมพัฒนาเครือข่าย 3) การสร้างพันธะสัญญาร่วมกัน 4) การบริหารจัดการเครือข่าย 5) การติดตามผลพัฒนาการปฏิบัติงานของเครือข่าย และ 6) การธำรงรักษาสร้างความต่อเนื่องของเครือข่าย และสำหรับผลการประเมินความเหมาะสม ในการนำกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายความร่วมมือนำไปใช้อยู่ในระดับมาก 3. รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่ คือ การสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งการสร้างครือข่ายในการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการของสังคมยุคใหม่ที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ทุกมิติ เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารเครือข่ายในสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ การออกแบบเครือข่ายให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากร และการวัดผลและประเมินผล

6) ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ ข้อ 2 ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว รองลงมาคือ ข้อ 4 พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก ที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 68-69) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการไม่จำเป็นว่าต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มากด้วยอำนาจที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะและเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหาร จัดให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จเพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร จากที่กล่าวมานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหารงาน ภาวะผู้นำไม่ได้ติดตัวผู้บริหารมาตั้งแต่กำเนิดแต่ต้องอาศัยการฝึกฝน การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จึงทาให้ผู้บริหารแต่ละคนบริหารงานในปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้ไม่เท่ากัน ซึ่งอาจส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานไม่เท่ากันด้วย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสังคมได้มีการยอมรับความแตกต่างกันระหว่างเพศมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างก็มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสตรีหรือผู้บริหารผู้ชายก็มีความสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ฉัตรสุดา อมรชาติ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคิริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคิริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสูตรที่จะทำให้เกิดการบูรณาการทักษะชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในศตวรรษที่ 21 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเป็นโลกไร้พรมแดน เป็นโลกแห่งการติดต่อสื่อสาร เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ อยู่ที่ไหนก็สามารถติดต่อสื่อสารกันได้รวดเร็วฉับไว ทันต่อข่าวสารทั่วโลก จึงทำให้เกิดการศึกษาเรียนรู้ในชีวิตประจำวันได้ทุกที่ทุกเวลาด้วยระบบอินเทอร์เน็ตครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็สามารถที่จะหาความรู้เพิ่มเติมได้เพียงปลายนิ้วสัมผัสก็สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แล้ว อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความสนใจและความถนัดของทุก ๆ คน ประสบการณ์ที่ต่างกันของครูผู้สอนจึงไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ประสบการในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ในการวิจัยในการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

1. ด้านปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานให้ชัดเจน

2. ด้านริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้มีความเหมาะสม และต่อเนื่อง

3. ด้านสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ด้านพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ชัดเจนและเหมาะสม

6. ด้านพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัวและถูกต้อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 พบว่าควรจะทำการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. การวิจัยในเรื่องนี้ในสถานศึกษาหรือสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยเรื่องนี้โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยและจังหวัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

3. การวิจัยเกี่ยวกับองค์ประระกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท. (2557). กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 42 (4), 9 - 11.

เกรียงไกร ธุระพันธ์ และคณะ. (2558). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*., 10 (32), 20 - 21.

กฤติยา ใจหลัก. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม .

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *เอกสารแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์.

เกตุสุดา กิ้งการจร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

จรัญ บุญช่วย. (2556). *เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : knirun1.blogspot.com/2013/04/blog-post_26.html. 3 พฤศจิกายน 2562.

จินตนา สุจจานันท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

จิราพร สามัญ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ฉัตรสุดา อมรชาติ. (2558). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุคิริน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสารสนเทศ*,16 (1), 244 - 245.

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ซีเอด็ ยูเคชั่น.

ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ.(2560). ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21.*วารสารสมาคมนักวิจัย*.

ธรรมภรณ์ ผะเอม. (2556). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นาในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิต.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาอุดมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ.(2559). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

ธร สุนทรายุทธ. (2551*). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: เนติกุล.

นิชาภา รักษาพล. (2558*). แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย : การวิจัยแบบผสานวิธี.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข. (2559). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 62.

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นา เชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20 (1), 94 - 97.

บุญญา ทรัพย์โสม. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหญิงในทรรศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาราชภัฏสกลนคร*.

ปรตี ประทุมสุวรรณ และคณะ. (2562). กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์*, 47 (ฉบับเพิ่มเติม), 205 - 207.

ปนัดดา วรกานต์ทิวัตถ์. (2555). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ประสาร พรหมณา. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://trang.nfe.go.th/alltis16/UserFiles/Pdf/wijaiman.pdf. . 15 ธันวาคม 2562.

ปัทฐพงษ์ สุบรรณ และคณะ. (2559). บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 8(2), 101.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยตุโต). (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ.* กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พรทิพย์ ศิริภัทราชัย. (2556). STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21th . *นักบริหาร,* 33(2), 42 - 44.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัทธนันท์ รชตะไพโรจน์. (2559). *การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น,

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจังหวัดปทุมธานี.* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา.* อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิชญา ดานิล . (2559). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

พิชนันท์ ขันอาสา. (2556). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2557). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัด การเรียนการสอนแบบบูรณาการ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ. (2555). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 6(1), 191 -192.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี : มนตรี.

มันทนา กองเงิน และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปาก,* 2(2), 205 - 207.

มัลลิกา วิเชียรดี. (2556). *สภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิเขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร ธนธัชการพิมพ์.

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย อิสเทิร์นเอเชีย*, 3(2), 187.

รัตนา เหลืองาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. *วารสารสารสนเทศ*, 16(1), 132 - 135.

รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนทัศน์ ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทร์ศิลา. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดานบนเขตพื้นที่สูง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 300 - 301.

วรางคณา ทองนพคุณ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21th CenturySkills : The Challenges Ahead. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.education.pkur.ac.th. 28 ธันวาคม 2559.

วรพจน์ นิลจู. (2554). *ภาวะผู้นำ The excellence leadership*. กรุงเทพมหานคร: คอมแพคท์พริ้น.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ตถาตาพับบลิเคชัน.

วิบูล จุง. (2557). *แนวคิดเชิงกลยุทธ์ ที่ควรมีสำหรับนักบริหาร.* [ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://www.bloggang.com/mainblog.php. 23 พฤศจิกายน 2562.

วัชรากรณ์ เบ้าจันทึก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(1),179 -180.

วัชราภรณ์ กลิ่นภู่ และคณะ. (2561). *การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค*, 4(1), 283.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561*). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.* กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559*. เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.nesdb.go.th/download/article/article_20160323112431.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2560). *แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2560.* กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงาน กศน. (2556). *นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงาน กศน.. (2559). *ยุทธศาสตร์และจุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559*:

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย**.** (2565). *แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของ สำนักงาน กศน. จังหวัดเลย พ.ศ. 2565 – 2569***.** สำนักงาน กศน. จังหวัดเลย.

สายชล ศรีนาค. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ. (2557). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนราชวินิต.* วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). *การจัดการ: จากมุมมองของนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จี.พี. ไซเบอร์พรินท์ จำกัด.

สุชามนต์ แย้มเจริญกิจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข. (2560). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*,11(1), 170.

สุวัจน์ ศรีสวัสดิ์ .(2556). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธาสินี สว่างศิริ. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 23(2), 116.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น .

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร*: ส. เอเชียเพรส (1989).

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). กระจายอำนาจทางการศึกษา. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน,23*(1), 41-51.

2. ภาษาอังกฤษ

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994*). Improving organizational effectiveness though transformational leadership.* Newbury Park, CA : Sage.

Carter. (1976). *Dictionary of Education. 3rd edition.* New York: McGraw-Hill Book. Cherrington. (1989). *Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance.* Boston : Allyn and Bacon Inc.

Coleman. (2008). Problem-Based Learning : A New Approach for teaching Gifted Students. Gifted Today Magazine. 18 (May-June 1995).

Cronbach, L. J. et. Al. (1973) . *Toward Reform of Program Evaluation.* California *:* Jossey-Bass Publishers.

Derick Meado, (2016). The Role of the Principal in Schools. Retrieved July 21 2021,fromhttp://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The- incipal.html.

Ejimofor, F. O. (2008). *Principals' Transformational Leadership Skills and Their Teachers' Job Satisfaction in Nigeria*. Doctoral Dissertation. Cleveland State University.

George Couros (2010) *The 21st Century Principal. :* http://connectedprin cipals. com/ archives/1663.

Grossman, F. K. (2011). Risk and resilience in young adolescent. *Journal of Youth and Adolescent,* 21, 259-550.

Gerald Aungus (2012). *21 st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities)* แหล่งสืบค้น http://www.geraldaungst.com/blog/2012/03/21st-century
administrators-new-roles - newresponsibilities/Hollander E.P. 1 9 7 8 .

Leadership in dynamics: *A practical guide to effective relationships. New York Howard Gardner. (2010). The leader as moral agent: Praise, blame, and the artificial person. The Journal of Values Based Leadership*, 4 (1), 93–104..

James Bellanca and Ron Brandt. (2010) . *Essential Skills for Potential School Administrators:* A Case Study of One Saskatchewan Urban School Division. University of.

Jacobs & Jaques. (1990). *Leadership is a process of giving purpose.* (meaningful direction) to collective effort, and causing willing effort to be expended to achieve purpose.

Kaplan, Leslie S. & Owings. (2002). "Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement" *NASSP Bulletin*, 89(643), 28-44. Retrieved January 4, 2006, from http://vnweb.hwwilsonweb.com/

Katz, R.L. (1995). Skill of effective administrator. *Harvard Business Review*,12 (1),33 - 42.

Katz, R. L. & Kahn. (1978) . *Skill of an Effectiveness Administrators.* Harvard Business. Review. January –February.

Kellerman, L.R. (1999). *An Issue as an Organizer* : A case Study. In R.E. Yager (ed.).

Lambert, V. A., Lambert, C. E. & Ito, M. (2004). Workplace stressors,ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. *International Journal of Nursing Studies,* 41(4), 85 - 97.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research* Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607-610.

Likert, R. (1961). *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago: Rand Me Nally.

Maxine (2015).*The 4 Types of School Principals.* [อ อ น ไ ล น์] : http://mawiasgedom. com/the-4-typesof-school-principals/

Parasuraman, Zeithaml, and Berry. A Conceptual Model of Service Quality and its implications for future research. *Journal of Marketing* (1985), 41-50.

Rensis Likert. (1967). *The human Organization*. New York: Mc Graw Hill.

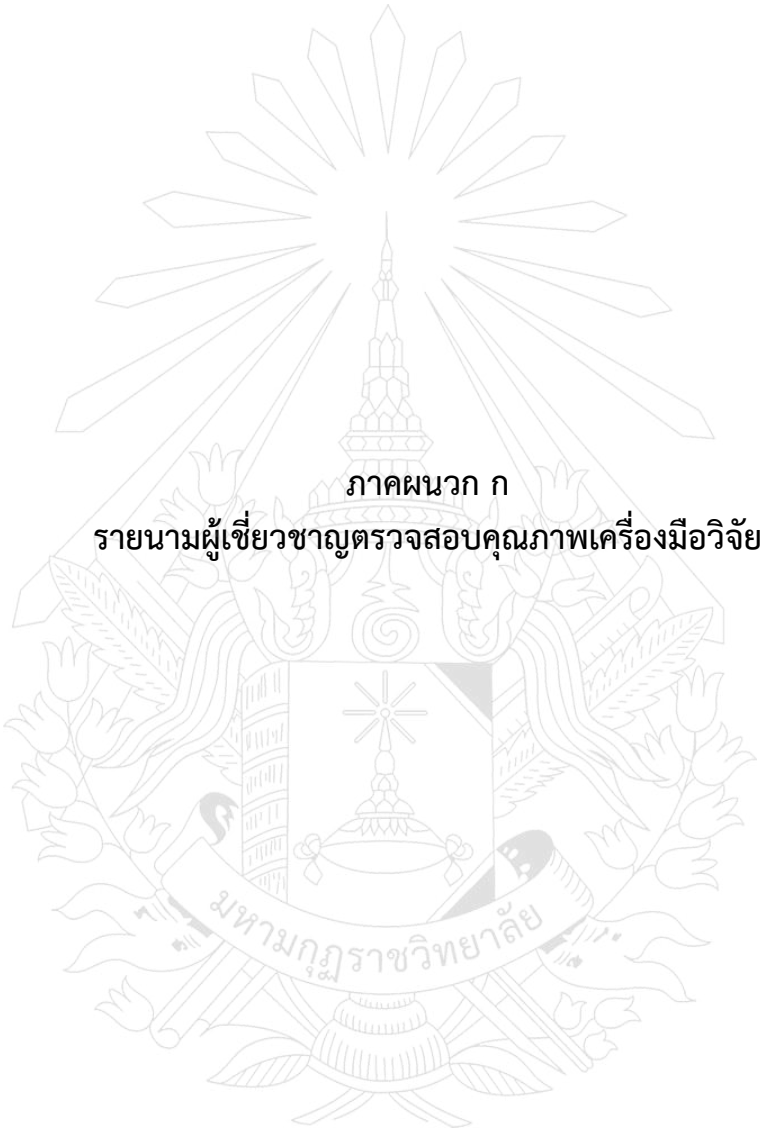
Richard Gregory (2010). Customer Relationship Management : Finding Value Drivers. *Industrial Marketing Management*, 37 (2), 120-130.

Schein, Edgar H. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide:* Sense and Nonsen seabout Culture Change. California: Jossey-Bass.

Sharman, M.M. (2005). *An integrative theory of leadership.* Mahwah. NJ: Lawrence Erbaum.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. **พระปลัดธนากร สนฺตมโน / (เพราะถะ)**
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขา พุทธศาสตร์
   สถานที่ทำงาน วิทยาลัยสงฆ์ จังหวัดเลย

2. **ดร. อนุช ธรรมวรรณ**
   ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ

3. **ดร. อมรา จำรูญศิริ**
   ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ

4. **นางนงลักษณ์ พร้อมจะบก**
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย
   สถานที่ทำงาน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ถนนสถลเชียงคาน ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือบเลย จังหวัดเลย

5. **นางรัฐนีวรรณ วังคีรี**
   ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
   สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเหมืองแพร่ ตำบลนาแห้ว อำเภอนานาแห้ว จังหวัดเลย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๑๘/ว ๘๗๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน พระมหาสัตชนากร สนฺตมโน, ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวีรวัฒน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมี ดร.จักรกฤษณ์ ไพฑูรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระมหาวิเชียร วชิรเมธี,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๙๒ ๔๓๙ ๖๓๖
นายวีรวัฒน์ วีระวัฒน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๙ ๙๙๕ ๑๙๐๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๑๘/ว [illegible]

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร พระอนุชาธรรมวรรณ ข้าราชการบำนาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมี ดร.จักรกฤษณ์ โพตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๓๔ ๖๑๖
นายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๙ ๗๙๕ ๑๙๐๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๕๓๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๐๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ดร.อมรา จำรูญศิริ ข้าราชการบำนาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาระดับบริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยมี ดร.จักราวรรณ์ โพตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

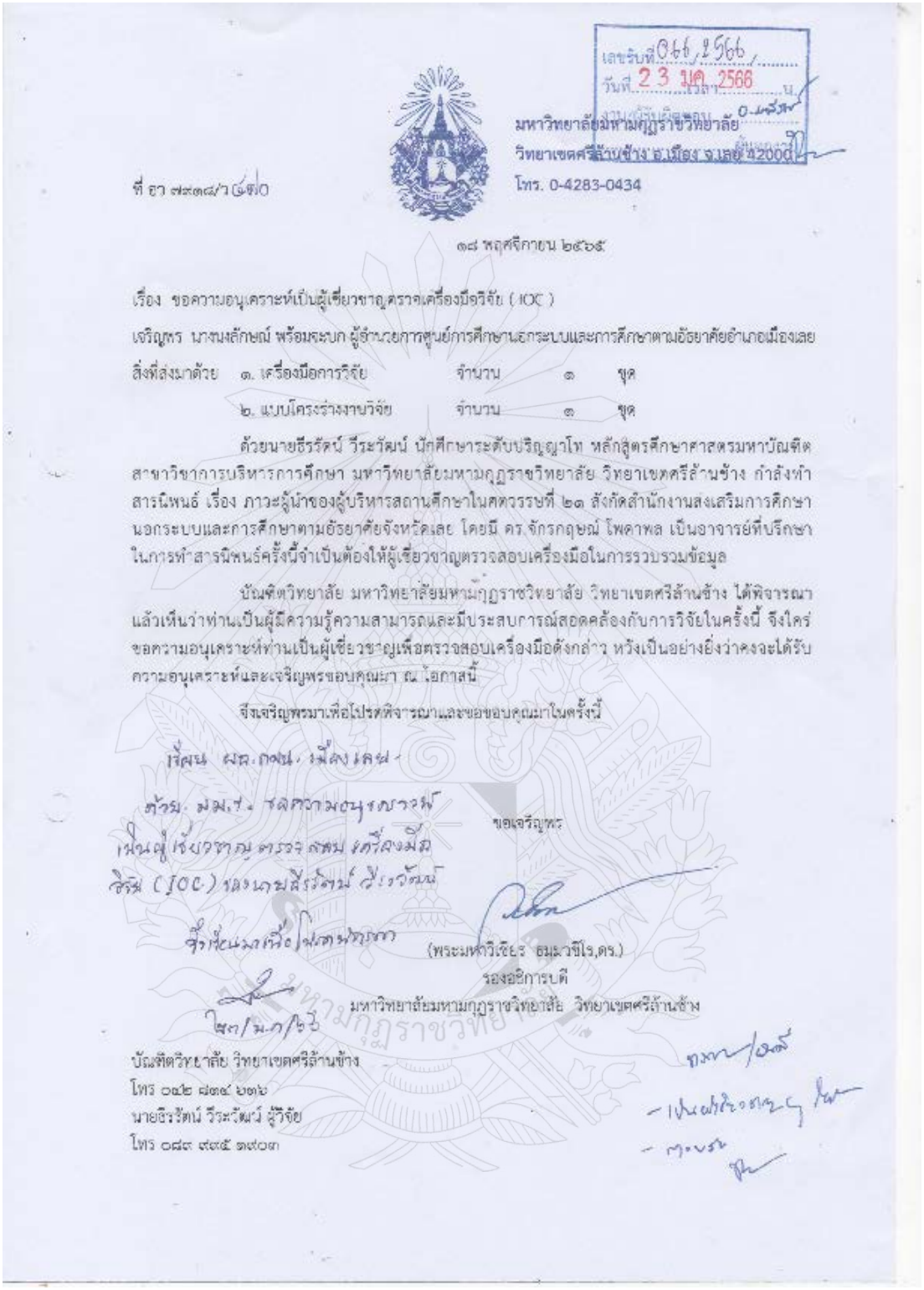
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวีเชียร ธมฺมวีโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๓๔ ๖๓๕
นายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๙ ๗๓๕ ๑๔๐๗



เลขรับที่ 066/2566
วันที่ 23 มค. 2566 เวลา ..... น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๓๘/ว ๒๗๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางนงลักษณ์ พร้อมระบก ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายธีรรัตน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาระดับบริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมี ดร.จักรกฤษณ์ โพคาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

เรียน ผอ.กศน. เมืองเลย
ด้วย มมร.ว. ขอความอนุเคราะห์
เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจ สอบ เครื่องมือ
วิจัย (IOC) ของนายธีรรัตน์ วีระวัฒน์
ผู้รับผิดชอบโครงการ
๒๓/พ.ย./๖๕

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวิชโย,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๒ ๘๓๔ ๒๓๖
นายธีรรัตน์ วีระวัฒน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๓ ๙๓๕ ๓๙๐๓

ตกลง/ดำเนินการ
- เป็นผู้เชี่ยวชาญ
- ทราบ



ที่ ศธ ๐๖๓๐.๖๙๐๑ /๑๑๔

กศน.อำเภอเมืองเลย
ถนนสถลเชียงคาน ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย
จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

อ้างถึง หนังสือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยฯ ที่ อว ๗๙๒๗/ว ๔๗๐ ลว ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) กรณีนายธีรรัตน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองเลย ยินดีตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ของนักศึกษา บุคคลดังกล่าว

กราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางนงลักษณ์ พรัดจะบก)
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองเลย

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐ – ๔๒๘๓ - ๗๐๙๑
โทรสาร. ๐ – ๔๒๘๓ –๘๓๖๖

"การศึกษาตลอดชีวิต กศน.เพื่อประชาชน"

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๓๘/ว ๕๙๐

๓๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน นางรัชนีวรรณ วังคีรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่องแหร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

๒. แบบโครงร่างงานวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วยนายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมี ดร.จักรกฤษณ์ โพตาพล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเรียนมา

(พระมหาไพเราะ สมมาจิโต,ดร.)
รองคณบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
โทร ๐๔๘ ๘๔๙ ๖๘๒
นายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๙ ๓๙๕ ๓๙๐๗

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๓๓๘/ว ๐๐๕

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเข้าร่วมสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายประยอบ โพธิ์ราม ผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพตาพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวิโร,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๔๒ ๘๓๔๖๓๖
นายธีรวัฒน์ วีระวัฒน์ ผู้วิจัย
โทร ๐๘๙ ๗๓๕ ๑๙๓๗

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

****

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอนตามความเป็นจริง ซึ่งผลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม โดยจะเก็บข้อมูลรายฉบับเป็นความลับ จึงขอรับรองว่าการตอบของท่านจะไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่านและโรงเรียนของท่านแต่อย่างใดทั้งสิ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างดียิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายธีรรัตน์ วีระวัฒน์
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

****

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1.เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2.ตำแหน่งหน้าที่

☐ ข้าราชการ

☐ บุคลากรทางการศึกษา

3.ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ตั้งแต่ 1-10 ปี

☐ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน ในช่องระดับการปฏิบัติ (5-4-3-2-1) ในแต่ละข้อของแต่ละด้าน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น คือ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน					
1	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
2	มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
5	มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู					
6	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
7	มีการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อย่างเพียงพอ					
	ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล					
8	จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
9	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษามาให้ความรู้					
11	มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม					
12	มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้					
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ					
14	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ					
15	กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม					
	สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT					
16	มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน					
17	วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ					
18	แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของ โรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ					
19	จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT					
20	ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
21	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT					
22	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT					
23	มีการนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
	พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้					
24	มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน					
25	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา					
26	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้					
27	การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลยในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
29	ประสานความร่วมมือของครูและนักเรียนในด้านการพัฒนาชุมชน					
30	มีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำ เนินการพัฒนาครูในครั้งต่อไป					
สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ						
31	ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้					
32	จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
33	สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้					
34	ปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
35	ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม					
36	นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
	พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ					
37	มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ					
38	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว					
39	ครูสามารถจัดตั้งทีมงานเลือกผู้นำ และเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสม					
40	พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

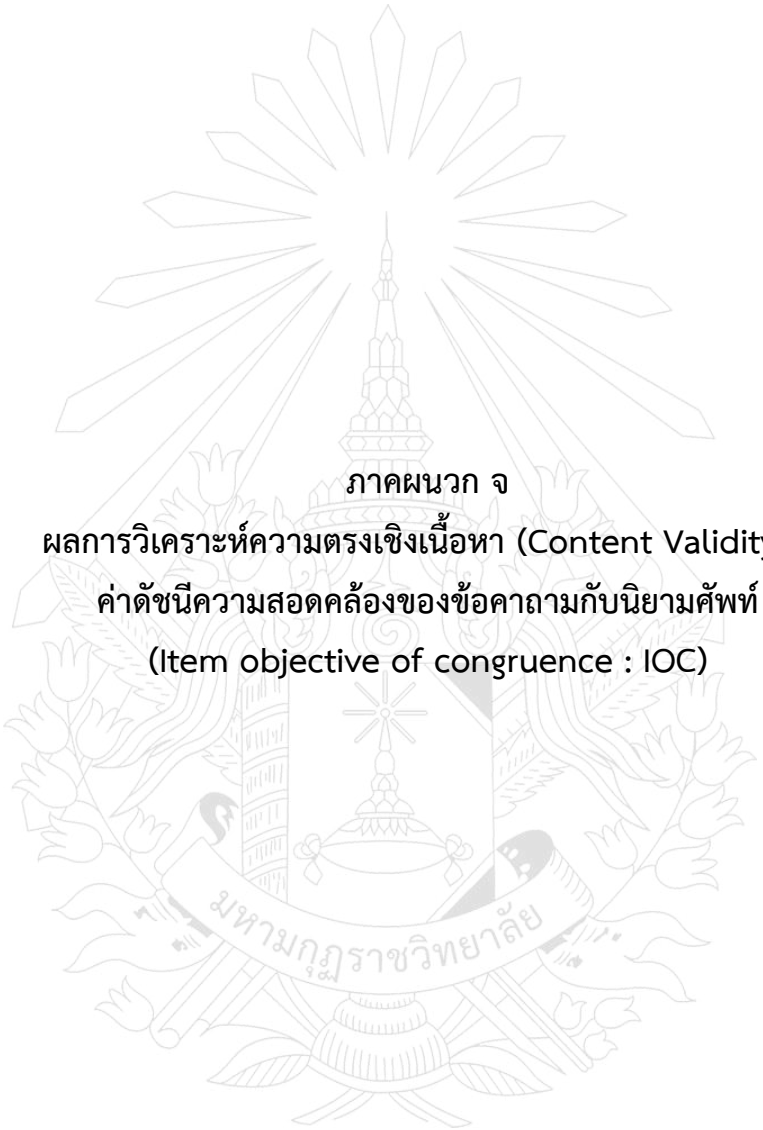
.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคาถามกับนิยามศัพท์ (Item objective of congruence : IOC)

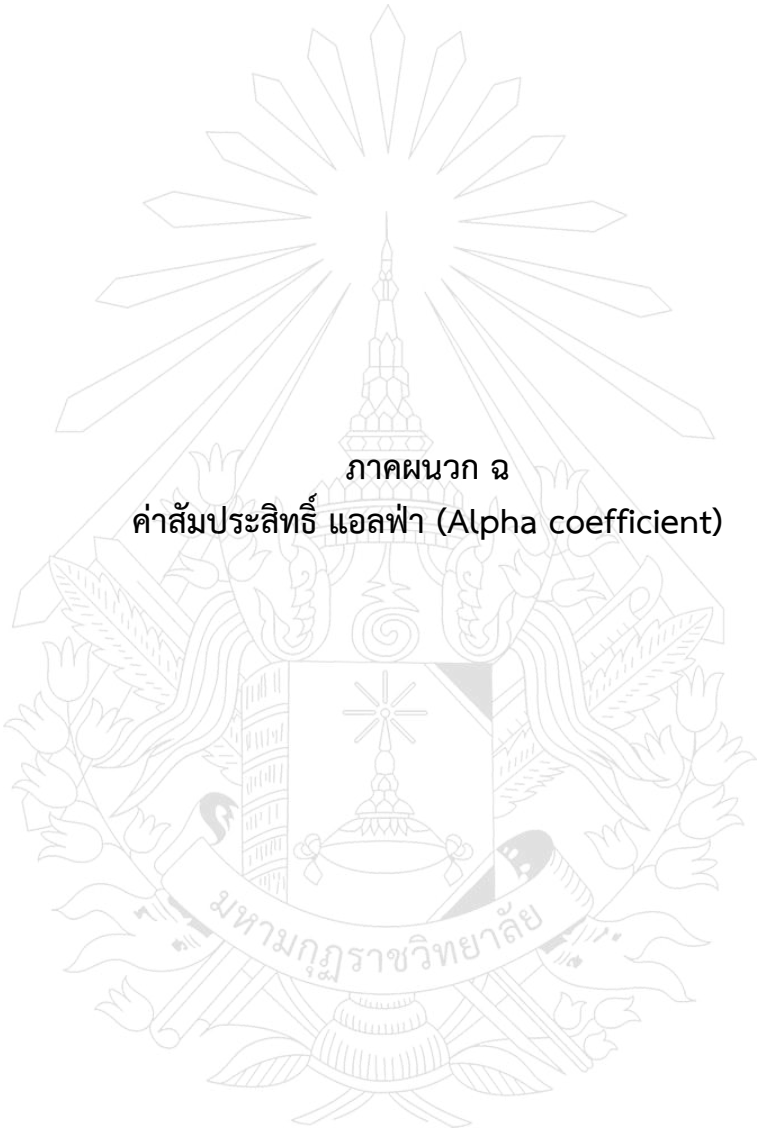
ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) / ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Item objective of congruence : IOC)

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
	ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน							
1	มีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	มีการประชุมครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมอบหมายงานอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	มีการจัดทำแผนพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาจัดอบรมครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อเตรียมความ พร้อมในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการจัดสรรงบประมาณจัดทำโครงการพัฒนาครูเพื่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล							
8	จัดหาหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
9	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูเพื่อการจัด การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือหน่วยงานทางการศึกษา มาให้ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
11	มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	มีครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14	ครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT							
16	มีการสำรวจสภาพปัญหาและระบบ ICT ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	วางแผนพัฒนาปรับปรุงการใช้ ICT ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	แต่งตั้งคณะงานด้านปรับปรุงและพัฒนาระบบ ICT ของ โรงเรียนและมอบหมายผู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	จัดสรรงบประมาณดำเนินการพัฒนาด้าน ICT	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ประชุมชี้แจงครูด้านการใช้ ICT เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาหรือเข้ารับการอบรมการใช้ ICT	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบ ICT	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	มีการนำข้อมูลการติดตามประเมินการพัฒนาระบบ ICT มาใช้ ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
	พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้							
24	มีการสำรวจสภาพปัญหาชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนเพื่อการวางแผนพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	การประสานความร่วมมือจากวิทยากรและหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	จัดอบรมพัฒนาครูเพื่อด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ประสานความร่วมมือของครูและนักเรียนในด้านการพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	มีการติดตามประเมินผลวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำ เนินการพัฒนาครูในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ							
31	ประชุมคณะครูและผู้เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนสร้างเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	จัดทำแผนพัฒนาเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	สามารถใช้เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสามารถทำให้โรงเรียนเป็นเครือข่ายส่งเสริมการเรียนรู้ ให้แก่โรงเรียนในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	นักเรียนใช้เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
	พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ							
37	มีการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนคิดและตัดสินใจทำงานในหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ครูสามารถจัดตั้งทีมงานเลือกผู้นำ และเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	พัฒนาครูให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟ่า (Alpha coefficient)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านที่ 1 ข้อ 1	179.53	130.326	.300	.940
ด้านที่ 1 ข้อ 2	179.70	126.148	.614	.937
ด้านที่ 1 ข้อ 3	179.57	129.771	.339	.939
ด้านที่ 1 ข้อ 4	179.57	129.495	.416	.939
ด้านที่1 ข้อ 5	179.57	130.116	.276	.940
ด้านที่ 1 ข้อ 6	179.70	126.217	.691	.936
ด้านที่ 1 ข้อ 7	179.50	130.328	.360	.939
ด้านที่ 2 ข้อ 8	179.30	132.010	.324	.939
ด้านที่ 2 ข้อ 9	179.43	129.151	.434	.938
ด้านที่ 2 ข้อ 10	179.53	129.775	.400	.939
ด้านที่ 2 ข้อ 11	179.57	129.909	.328	.939
ด้านที่ 2ข้อ 12	179.67	126.023	.563	.937
ด้านที่ 2 ข้อ13	179.60	126.248	.506	.938
ด้านที่ 2 ข้อ 14	179.63	125.620	.752	.936
ด้านที่ 2 ข้อ 15	179.57	127.013	.644	.937
ด้านที่ 3 ข้อ16	179.63	126.654	.578	.937
ด้านที่ 3 ข้อ 17	179.73	127.444	.512	.938
ด้านที่ 3 ข้อ 18	179.57	128.116	.542	.938
ด้านที่ 3 ข้อ 19	179.67	126.782	.642	.937
ด้านที่ 3 ข้อ20	179.60	127.076	.627	.937

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านที่ 3 ข้อ 21	179.63	126.723	.573	.937
ด้านที่ 3 ข้อ 22	179.37	131.964	.207	.940
ด้านที่ 3 ข้อ23	179.63	127.275	.602	.937
ด้านที่ 4 ข้อ 24	179.67	129.264	.368	.939
ด้านที่ 4 ข้อ 25	179.77	124.668	.739	.936
ด้านที่ 4 ข้อ26	179.63	128.654	.478	.938
ด้านที่ 4 ข้อ 27	179.57	128.116	.542	.938
ด้านที่ 4 ข้อ 28	179.43	127.978	.424	.939
ด้านที่ 4 ข้อ29	179.63	125.620	.752	.936
ด้านที่ 4 ข้อ 30	179.57	127.013	.644	.937
ด้านที่ 5 ข้อ 31	179.63	126.654	.578	.937
ด้านที่ 5 ข้อ 32	179.73	127.444	.512	.938
ด้านที่ 5 ข้อ 33	179.57	128.116	.542	.938
ด้านที่ 5 ข้อ 34	179.67	126.782	.642	.937
ด้านที่ 5 ข้อ 35	179.60	127.076	.627	.937
ด้านที่ 5 ข้อ36	179.63	126.723	.573	.937
ด้านที่ 6 ข้อ 37	179.37	131.964	.207	.940
ด้านที่ 6 ข้อ 38	179.63	127.275	.602	.937
ด้านที่ 6 ข้อ 39	179.67	129.264	.368	.939
ด้านที่ 6 ข้อ 40	179.77	124.668	.739	.936

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล : นายธีรรัตน์ วีระวัฒน์

วัน เดือน ปีเกิด : 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2520

ที่อยู่ปัจจุบัน : 153 บ้านภูบ่อบิด ถนนเลย-นาด้วง ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

ประวัติการศึกษา

- ระดับประถมศึกษา
  โรงเรียนเมืองเลย ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
  โรงเรียนเลยพิทยาคม ตำบลกุดป่อง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
  วิทยาลัยเทคนิคเลย (ปวช.ช่างก่อสร้าง)
- ระดับปริญญาตรี
  ศิลปะศาสตร์บัณฑิต (ศศบ.) คณะบริหารธุรกิจ (เอกทรัพยากรมนุษย์)
  สถาบันราชภัฏธนบุรี กรุงเทพฯ
- พ.ศ. 2557 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครู
  ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
  มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ประวัติการทำงาน

ปัจจุบัน พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครู กศน.ตำบลนาดินดำ
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย