

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

พัชรี เครือรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

พัชรี เครือรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

PATCHAREE KRUEARAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
ชื่อนักศึกษา	:	พัชรี เครือรัตน์
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร. เอกชาตรี สุขเสน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

.....

(ดร. เอกชาตรี สุขเสน)

กรรมการ

.....

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ. ดร.)

กรรมการ

.....

(พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ. ดร.)

กรรมการ

.....

(พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ. ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic	:	Leadership in the Next Normal of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Patcharee Kruearat
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr. Akchatree Suksen

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational Administration)

Dean Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Paisan Suwannoi)

Member (Advisor) .....
(Dr. Akchatree Suksen)

Member .....
(Phrakhrusutheejariyawat, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Phrakhrudhammabhisamai, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Asst. Prof. Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : **ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**

ชื่อนักศึกษา : **พัชรี เครือรัตน์**

ชื่อปริญญา : **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**

สาขาวิชา : **การบริหารการศึกษา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ดร. เอกชาตรี สุขเสน**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86) หากพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.89) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.87) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.86) ด้านการใช้นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 4.85) และด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ =4.84) และ2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ยุคปกติถัดไป, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**Leadership in the Next Normal of School Administrators under Khon Kaen Primary Educational Service area Office 1**
Student's Name	:	**Patcharee Kruearat**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Dr. Akchatree Suksen**

The purposes of this research were to; 1) to study the level of situational leadership of the next normal of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 and 2) to compare the Situational leadership of the next normal of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, work experience and school size. The researcher collected the data from administrators totaling 105 persons by the questionnaire and analyzed the data by frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings were as follows; 1) The leadership of the next normal of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 could be discussed results classified by different level that the overall was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.86). While considering in each aspect, it was found that the highest level was 1. Inspiration ($\overline{X}$ = 4.89), 2. Teamwork ($\overline{X}$ = 4.87), 3. Achievement- Vision ($\overline{X}$= 4.86), 4. Innovation ($\overline{X}$ = 4.85) and 5.Transformational Leadership ($\overline{X}$ = 4.84) 2) The comparison of the leadership of the next normal of school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 1 classified by gender, work experience and school size found that the school administrators were in the different gender, and school size were not statistically significantly different. with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Leadership, Next Normal, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ ดร.เอกชาตรี สุขเสน อาจารย์ที่ปรึกษา พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. และ พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, ผศ.ดร. ที่เมตตาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง อีกทั้งให้ความกระจ่างในด้านวิชาการเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณนายสมคิด กัญญพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น ดร.เรืองยศ แวดล้อม ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และ ดร.ศิรดา พิริยะชัยวรกุล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงสำเร็จการศึกษา

คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณงามความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วยเทอญ

พัชรี เครือรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 2

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 2

1.4 สมมติฐานการวิจัย 2

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 3

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 3

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **5**

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป 5

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป 5

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป 7

2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา 8

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติของผู้บริหารสถานศึกษา 8

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา 9

2.2.3 บทบาทของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา 10

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา 15

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา 39

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 44

3 วิธีดำเนินการวิจัย **45**

3.1 กลุ่มเป้าหมาย 45

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 45

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.4 ตัวแปรที่ศึกษา	48
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
	3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	50
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**51**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	53
	4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	58
5	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**62**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	62
	5.2 อภิปรายผล	64
	5.3 ข้อเสนอแนะ	66
	บรรณานุกรม	**68**
	ภาคผนวก	**75**
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	76
	ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	78
	ภาคผนวก ค ผลการการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ (Try-out)	82
	ภาคผนวก ฆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	84
	ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form	89
	ภาคผนวก จ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	97
	ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ	101
	ภาคผนวก ช หนังสือตอบรับอนุญาตลงเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	105
	ภาคผนวก ซ ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย	109
	ภาคผนวก ฌ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป	114
	ประวัติผู้วิจัย	**124**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา	23
2.2	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา	26
2.3	การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา	36
2.4	เขตพื้นที่บริการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	39
3.1	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	45
3.2	ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ	48
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (N=128)	52
4.2	สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	53
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	54
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	54
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	55
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	56
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	57
4.8	เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน..... 59
4.10 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน..... 59
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน..... 60
4.12 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน..... 61

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา..... 27
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 44
5.1 สรุปภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1..... 63

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปีพุทธศักราช ปี 2562 เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จะเห็นได้ว่าหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงานหรือแม้กระทั้งผู้คนต่าง ๆ พบเจอกับปัญหาหรือวิกฤตอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านสุขภาพ ด้านทางเศรษฐกิจ ด้านสังคม ที่สำคัญด้านการศึกษา ถึงแม้ที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้แก้ไขปัญหาโดยมีนโยบาลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลากหลายรูปแบบ แต่ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคจากหลาย ๆ พื้นที่ ผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนในช่วงที่มีการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เป็นไปตามปกติใน 2 ปีที่ผ่านมา ก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสทางการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพบเจอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องมีความตระหนัก ต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านการวางแผนหาแนวทางการพัฒนาในบริหารจัดการ เพื่อแก้ปัญหาในภาวะวิกฤต และมีความพร้อมแต่ละด้านในการปฏิบัติงาน เพื่อรับกับสถานการณ์ยุคปกติถัดใหม่ ตลอดจนการปฏิบัติงานมีคุณภาพได้มาตราฐานและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) มีนโยบายและจุดเน้นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคหลังโรค COVID-19 ในข้อที่ 1 กล่าวไว้ว่า เร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุง เร่งแก้ไขในเรื่องการบริหารจัดการในสถานศึกษาตามนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคตต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 –2580) แผนพัฒนานำเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2575) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก จากข้อมูลในช่วง 2 ปีที่ผ่านพบว่า การบริหารจัดการระบบการศึกษาภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการศึกษาหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนขาดการ

เรียนรู้ด้วยตัวเอง ผลทางการสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และทุก ๆ ระดับชั้นต่ำกว่าที่โรงเรียนได้ตั้งเป้าประจำปีหรือการทำบันทึกข้อตกลงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1,2565) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนมีแนวทางในการเร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างไร เมื่อเข้าสู่ยุคปกติถัดไป ข้อมูลที่ค้นพบสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในแก้ไข พัฒนาระดับ ความรู้ และความสามารถในแต่ละด้านของผู้บริหารในยุคปกติถัดไป เพื่อให้สอดรับกับจุดเน้นและนโยบายของการศึกษา แนวทางในการพัฒนานโยบาย การวางแผนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อย่างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 2 ประการ คือ

1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับใด

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปแตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ประการดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปแตกต่างกัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปแตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)
3) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
4) ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)
5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

1.5.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 128 คน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนวิธีคิดหรือกลไกของผู้นำองค์กรในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมรูปแบบการดำเนินชีวิต หรือวิธีการทำงาน การดำเนินงานขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ มีการสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ จนกระทั่งมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และธุรกิจ ภายหลังการระบาดของโรค COVID-19 อยู่ตลอดเวลา

1.6.2 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการเพิ่มเสริมความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ จะนำมาซึ่งความคล่องตัวขององค์กรในการวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตและการก้าวไปสู่โลกอนาคตอย่างรวดเร็ว วางแผนเตรียมความรับมือ ต่างปรับความคิด พฤติกรรม และกระบวนการวิถีการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อาศัยหลักการต่าง ๆ ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.6.3 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความเข้าใจใน วิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิม มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตยังต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้กระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร

1.6.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสม มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง

1.6.5 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร รับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็น สร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

1.6.6 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาเพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

1.6.7 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดรับกับนโยบายจุดเน้นของระบบการศึกษา

1.7.2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ
  2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป
  2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.2.3 บทบาทของภาวะผู้นำยุคในปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา
  2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคในปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา
2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป

การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ทำให้เกิดผลกระทบหลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา แม้กระทั้งการดำรงชีวิตขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคนทั่วโลกจะต้องจับทิศทางเพื่อรับมือกับบริบทที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องคอยกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ ต้องมีแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แม้กระทั้งการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้คุณภาพ ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปมีบทบาทและอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต ซึ่งคนทั่วโลกจะต้องรับมือกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทักษะการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต จนกระทั้งการบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปในทิศทางที่ดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป

ยืน ภู่วรวรรณ (2564) ได้กล่าวสรุปว่า การเรียนรู้วิถีใหม่หรือในยุคปกติถัดไปที่เชื่อมโยงกับการสร้างความรู้ ความสามารถ ที่จะใช้ในยุคอนาคตหรือยุคหลัง COVID -19 จึงต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง คือในยุคหลัง COVID -19 การเรียนการสอนไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดแต่

เนื้อหาตามหลักสูตรเพียงเท่านั้น เนื่องจากหลักสูตรจะเป็นเพียงกรอบเท่านั้น เพราะนักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจ มีสื่อและนวัตกรรมการศึกษาในรูปแบบเป็นออนไลน์ มัลติมีเดียที่ช่วยกระตุ้นความสนใจ ความสนุก และให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ ครูผู้อยู่ในฐานะเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อผู้เรียน ดังนั้นการเรียนรู้ในยุคใหม่ หรือยุค Next Normal จะต้องเน้นการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียน เป็นต้น

CGS Blog (2564) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การพัฒนาอบรมเจ้าหน้าที่ ภาวะผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในยุค Next Normal จะเป็นการเรียนรู้และพัฒนาในการปรับตัวและก้าวสู่ความสำเร็จในยุค Next Normal คือ 1) สร้างความยืดหยุ่น และ Soft Skill อันเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะรับรู้ ต้องปฏิบัติการ ดำเนินการ และประมวลผล ตอบสนองสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งรวมไปถึงการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น 2) การแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นเปลี่ยนแปลงพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานของบุคคล ทำให้การ Upskill และ Reskill มีความเป็นอิสระสำหรับยุคอนาคตในการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ผ่านข้อความและสื่อออนไลน์ เป็นต้น

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปและสรุปไว้ว่า เป็นพฤติกรรม ทัศนคติ และรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้นำที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติสถานการณ์ COVID-19 หรือหลังยุค New Normal

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำยุคใหม่ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป หรือยุค Next Normal หมายถึง การมีภาวะผู้นำในยุคใหม่ หรือการเป็นผู้นำในยุคเศรษฐกิจยุคใหม่ ย่อมมีความแตกต่างกันไปจากผู้นำในแบบดั้งเดิม การเป็นผู้นำในยุคนั้น ผู้นำควรเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมที่ดี มากกว่าเป็นผู้สั่งการหรือเป็นผู้บัญชาการ ที่มีแต่สั่งการกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเดียว ควรมีการยืดหยุ่นและเปิดการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในยุคเดิมมักจะชินกับการสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ยึดติดอยู่กับขั้นตอน วิธีการการแก้ไขปัญหาเพียงคนเดียว แต่ในขณะที่ผู้นำในยุคใหม่จะใช้วิธีการตั้งคำถาม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศ

Alraouf (2021) ได้ให้นิยามและสรุปไว้ว่า เป็นยุคที่ต้องมีภาวะผู้นำหรือตัวผู้นำที่ต้องเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การบริหารจัดการในการทำงาน แม้กระทั่งการรักษาสุขภาพ เนื่องจากผลกระทบของสถานการณ์ การระบาดของโรค COVID-19

McKinsey & Company (2020) ได้ให้แนวคิดและคำจำกัดความของ Next Normal ว่าหมายถึง "ความปกติใหม่ (New Normal) ที่ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ แม้กระทั้งทางธุรกิจต้องปรับตัวในยุคหลังการระบาดของโรค COVID-19 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (Resolve) 2) การปรับธุรกิจให้มีความยืดหยุ่นทันต่อสถานการณ์ (Resilience) 3) การกลับไปดำเนินธุรกิจตามปกติอีกครั้ง (Return) 4) การคิดใหม่ (Reimagination) 5) การปฏิรูปเพื่อก้าวสู่อนาคตที่ดีกว่า (Reform)

Putsanra (2020) และ Winata et al. (2020) ได้ให้นิยามและสรุปที่มีความคล้ายคลึงกันไว้ว่า เป็นการปรับเปลี่ยนนิสัย หรือพฤติกรรม หรือการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นไปอย่างปกติของภาวะผู้นำในการบริหารปฏิบัติงาน โดยมีการนำเอาข้อปฏิบัติด้านสุขภาพ มาปรับใช้ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัส เช่น การรักษาระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัย การล้างมืออย่างสม่ำเสมอ และการหลีกเสี่ยงพื้นที่ที่มีความแออัดของผู้คน เป็นต้น

Accenture (2020) ได้ให้นิยามและสรุปไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนวิธีหรือกลไกของการทำงานของผู้นำองค์กรธุรกิจในด้านการพัฒนาและการวิจัย เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังการระบาดของโรค COVID-19 โดยคำนึงถึง 3 เรื่อง คือ

1) การยืดหยุ่น (Stretch) หมายถึง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงและความสามารถขององค์กร

2) การมีไหวพริบ (Speed) หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว

3) การเพิ่มประสิทธิภาพ (Scale) หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการผลิต ด้วยมีโครงสร้างพื้นฐาน ของเทคโนโลยีและทรัพยากรที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

จากทัศนคติของนักวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนวิธีคิดหรือกลไกของผู้นำองค์กรในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมรูปแบบการดำเนินชีวิต หรือวิธีการทำงาน การดำเนินงานขององค์กร เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ มีการสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ จนกระทั่งมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และธุรกิจ ภายหลังการระบาดของโรค COVID-19 อยู่ตลอดเวลา

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป

ความปกติครั้งใหม่ (New normal) เปลี่ยนไปเป็นความปกติถัดไป(Next Normal) คือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อสถานการณ์นั้นก็จะคลี่คลายลง ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติ และความปกติใหม่นี้ก่อให้เกิดชีวิตวิถีใหม่ ในการเตรียมรับมือ มีการวางแผนและการแก้ไขปัญหา (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2563) ซึ่งการระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลให้คนทั่วโลกต้องดำเนินชีวิตในวิถีใหม่ ควบคู่ไปกับการรักษาและการฟื้นฟูศักยภาพทางด้านต่าง ๆ ของสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาด นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม แนวความคิดทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์วิธีการบริหารจัดการ ตลอดจนการดำเนินชีวิต (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563) และจากสภาพปัญหาจากโรคระบาด COVID-19 ที่เกิดขึ้น นับได้ว่าเป็นช่วงที่วิกฤติอย่างแท้จริง และนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งในระดับองค์กร และในสังคมถึงแม้จะมีการคาดการณ์ แต่ไม่มีการเตรียมการ หรือเตรียมความพร้อมของทีมต่าง ๆ ในองค์กรให้คล่องแคล่ว แต่องค์กรก็จะขาดความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยน และช้าเกินไปที่จะใช้โอกาสจากสถานการณ์ ที่จะสร้างคุณค่าให้ด้านสังคม ด้านธุรกิจ ด้านการเมือง และด้านการศึกษา ได้ทันกาล และทีมงานต่าง ๆ ในองค์กร ไม่สามารถเพิ่มความยืดหยุ่น และความคล่องแคล่วได้ หากผู้นำหรือหัวหน้าทีม ยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะภาวะผู้นำยุคใหม่ ที่จะช่วยให้

สามารถเตรียมตนเอง และทีมงานให้พร้อมรับกับความซับซ้อน ไม่ชัดเจนของการแข่งขัน และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วได้ ในด้านการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การศึกษาต่าง ๆ ได้ระบุวาระสำคัญขององค์กร ที่จะเกิดขึ้นในวิถีชีวิตใหม่ เช่น การบริหารจัดการใหม่ ๆ การเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้บุคลากรและทีมงานและการรักษาคนดีคนเก่ง

ภาวะผู้นำในวิถีใหม่ หรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป (Leadership in the Next Normal) จึงจำเป็นต้องเพิ่มความรู้ความเข้าใจ เสริมทักษะที่สำคัญ ที่จะนำมาซึ่งความคล่องตัวขององค์กรหรือทีม รวมถึงการวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทั้งในระยะยาว และใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้น (Atchara Juicharern, 2022) ทั้งนี้การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีแนวคิดที่ใหม่ ๆ มีการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ รวมทั้งการใช้นวัตกรรม และการพัฒนาสุดยอดทีมงาน เสริมทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพัน เป็นทีมที่อาจจะมีความหลากหลายในสถานที่ทำงาน (Working from Anywhere) และความแตกต่างในด้านแรงจูงใจ ก็จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความพร้อมในการรับมือกับสภานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ (Marshall Goldsmith, 2022) ได้กล่าวไว้ว่าสำหรับยุค Next Normal เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก สำหรับผู้นำหรือทุกคนที่ต้องการสร้างทีมและองค์กรที่จะต้องพัฒนาและให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบผสมผสานหลักการแรกของการเป็นผู้นำและ การเปลี่ยนแปลงเข้ากับแนวทางปฏิบัติและนำไปปฏิบัติได้

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำในวิถีใหม่ หรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป (Leadership in the Next Normal) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถ และการเสริมสร้างทักษะที่สำคัญ ในการวางแผน เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งการสร้างทีมหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จด้วยการพัฒนาทีม การสร้างแรงจูงใจ หรือการสร้างความผูกพันในระดับสายงานขององค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาของประเทศระบบการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาได้มีการพัฒนาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ระบบการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารจัดการการศึกษาโดยกำหนดให้สถานศึกษา เป็นแหล่งในการดำเนินบริหารจัดการ ผู้นำในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบใหม่อยู่ตลอดเวลา รวมถึงกระบวนทัศน์ต่าง ๆ (ปสุตา เพ็งประสพ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลคุณภาพและประสิทธิภาพต่อผู้เรียนให้ได้มากที่สุด เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และให้ก้าวไปสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีและมีคุณภาพยิ่งขึ้น (ณัทลาวัลย์ สารสุข, 2553)

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำในยุคปกติของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติถัดไปที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ต่อมาเมื่อโลกเข้าสู่การแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์โลก จำเป็นต้องมีการเตรียมรับมือและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จขององค์การ จึงส่งผลให้ผู้นำยุคใหม่หรือยุค Next Normal ต่างต้อง

ปรับตัวเข้าสู่ฐานวิถีชีวิตใหม่ถัดไป ผู้นำยุคใหม่ควรปรับตัวโดยใช้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในอดีต การมองกว้าง คิดไกล การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมาย การสร้างกระบวนทัศน์ต่าง ๆ เพื่อนำมาเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ขันตอน กระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งโครงสร้าง ระบบการบริหารให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน (ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา, คมสันต์ ธีระพืช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์, 2564)

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหาร จำเป็นต้องเพิ่มเสริมความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ จะนำมาซึ่งความคล่องตัวขององค์กรในการวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตและการก้าวไปสู่โลกอนาคตอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านให้ทรรศนะและความหมายแตกต่างกัน เช่นภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ จำเป็นต้องเพิ่มเสริมความรู้ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ จะนำมาซึ่งความคล่องตัวขององค์กรในการวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตและการก้าวไปสู่โลกอนาคตอย่างรวดเร็ว ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2563) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า เมื่อต้องเผชิญกับวิกฤต COVID-19 หน่วยงานเละองค์กรต่างวางแผนเตรียมความรับมือ ต่างปรับความคิด พฤติกรรม และกระบวนการวิถีการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น จากเดิมการทำงานต้องนั่งทำที่หน่วยงานเท่านั่น แต่เมื่อการทำงานเปลี่ยนเป็น Work from home ซึ่งมีสัดส่วนของการทำงานและชีวิตส่วนตัวเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิด Work-life integration ทำให้ชีวิตการทำงานมีความลงตัวผสมผสานกับชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการเพิ่มเสริมความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ จะนำมาซึ่งความคล่องตัวขององค์กรในการวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตและการก้าวไปสู่โลกอนาคตอย่างรวดเร็ว วางแผนเตรียมความรับมือ ต่างปรับความคิด พฤติกรรม และกระบวนการวิถีการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อาศัยหลักการต่าง ๆ ก่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้นำสามารถสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องในองค์กร ให้ทราบถึงความสำคัญภาพความเป็นจริงขององค์กร ช่วยให้มองเห็นทิศทางเป้าหมายและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจหลักที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาของไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษาจะขึ้นกับผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมทักษะ เสริใความรู้ความสามารถ ฝึกและมีการใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่เหมาะจะเป็นผู้นำซึ่งจะต้องมีกระบวนการและรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสม และมีทักษะ สมรรถนะในการบริหารจัดการงาน เพราะการใช้เพียงอำนาจสั่งการโดยปราศจากการเข้าใจถึงบริบทสภาพจิตใจ สถานการณ์ต่าง ๆ และการจูงใจต่าง ๆ นั้น ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทัศนคติที่ติดลบต่อผู้บริหารและต่อองค์กร ทั้งนี้ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา

การศึกษา เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้เกิดผลและมีคุณภาพที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบการศึกษา ที่จะต้องเร่งแก้ไขอย่างรวดเร็ว ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ และการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขององค์กร และมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของระบบการศึกษาไทย (รุ่ง แก้วแดง, 2546)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความชัดเจนต่อเป้าหมายและกล้าที่จะตัดสินใจในการบริหารจัดการต่อองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จไปในทิศทางที่ดี มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบาลระบบการศึกษาของไทย

2.2.3 บทบาทของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำหรือผู้นำสร้างได้ง่าย และด้วยการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำสำหรับโลกยุคใหม่หรือยุคปกติถัดไป บทบาทของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปยืดหยุ่นในการรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มีการเปิดกว้างกับกลุ่มคนทั่วทั้งองค์การเพื่อพร้อมสู่การปฏิบัติงาน มีเหตุและผล ยอมรับมุมมองที่หลากหลายของผู้อื่น โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการวางแผนงานด้านความคิดของผู้นำ และโดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้นำจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีสมกับเป็นผู้นำในยุคใหม่ และมีนักวิจัยหลายท่านให้ทัศนคติแตกต่างกัน ดังนี้

ธนเดช ทิพยอภิชยากุล (2565) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า บทบาทการเป็นผู้นำสำหรับโลกยุคใหม่หรือยุคปกติถัดไป มี 4 บทบาท ดังนี้

1) เป็นบทบาทในการกำหนดแนวทางหลัก ทำเป้าหมายให้ชัด และทุกคนเข้าใจเป้าหมายไปในทางเดียวกัน สำคัญเป้าหมายที่เกิดขึ้นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม สื่อสารอย่างชัดเจน ผู้นำต้องชี้ให้เห็นว่าเมื่อประสบความสำเร็จประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับในอนาคตนั้นคืออะไร

2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันคิดและวิเคราะห์ว่า วัฒนธรรมการทำงานที่หมาะสมกับองค์กรเรา เป็นแบบไหน สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเฉพาะ อิสระเพียงพอที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การมอบอำนาจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข สร้างพลังทีม ใช้กระบวนการโค้ชเพื่อประสิทธิภาพสูงในการสร้างผลลัพธ์ สร้างนวัตกรรม มุ่งหน้าสู่เป้าหมายตามแนวทางหลัก

4) การเป็นต้นแบบที่ดี คนทำงานจะเรียนรู้ทุกอย่างจากผู้นำละเมื่อเขามี ความประทับใจผู้นำแล้ว ต้นแบบ ได้แก่ ทัศนคติ คุณลักษณะ พฤติกรรมการที่ผู้นำเป็นบุคคลที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่เสมอ ของผู้นำจะถูกส่งต่อในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ศศิมา สุขสว่าง (2563) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้เผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบกับองค์กรหลาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรในยุคใหม่ซึ่งหมายถึงยุคปกติถัดไป ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารในยุคใหม่หรือยุคปกติถัดไป 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1) ผู้บริหารทำงานอย่างยืดหยุ่น คือการทำงานยุคใหม่จะมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ทำงานที่ไหนก็ได้ ทำงานที่บ้านก็ได้

2) ผู้บริหารต้องปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล หมายถึง ในยุคใหม่องค์กรควรปรับตัวไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร นอกจากเรื่องการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้ว ผู้บริหารก็ต้องปรับวิสัยทัศน์ให้เข้ากับยุคดิจิทัลหรือยุคอนาคตใหม่

3) ผู้บริหารให้คุณค่ากับผลงานวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรยุคใหม่ ให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากกว่าส่วนบุคคล ผู้บริหารยุคยุคใหม่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างความเชื่อมความสัมพันธ์ และช่วยพัฒนาคุณภาพงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

4) ผู้บริหารต้องมีรูปแบบการจ้างงานวิกฤต กำหนดแผนงาน วางโครงสร้างการจ้างพนักงาน

5) ผู้บริหารต้องมีสวัสดิการที่เลือกได้วิถีการทำงานในยุคใหม่ หมายถึง นอกจากเงินเดือนจะสำคัญแล้ว สวัสดิการก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการให้ขวัญและกำลังใจ

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562) ได้กล่าวสรุปความหมายไว้คล้ายกันว่า ผู้นำยุคใหม่ ซึ่งมีความหมายเดียวกันกับผู้นำในยุคปกติถัดไป หมายถึง การเป็นผู้นำในด้านเศรษฐกิจยุคใหม่ สังคมยุคใหม่ ย่อมมีความแตกต่างกันไปจากผู้นำในยุคเดิม การเป็นผู้นำในยุคนี้ผู้นำควรมีลักษณะเป็นผู้สนับสนุนที่ดี มากกว่าเป็นผู้สั่งการ จะทำให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด การดำเนินงานอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

โชติกา ใจทิพย์, และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2561) ได้กล่าวสรุปความหมายไว้คล้ายกันว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่กระตุ้นการเกิดความเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงต้องมีองค์ประกอบและคุณสมบัติที่หลากหลาย โดยมีความสามารถจูงใจและโน้มน้าวผู้อื่น มีความรู้ ความเข้าใจถึงการสื่อสารด้วยวิธีบุคคลนั้นเชื่อมต่อกับบุคคลอื่นได้ประสบการณ์ความสำเร็จมากกว่าในอดีต

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง (2561) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำในยุคใหม่ซึ่งมีความหมายเดียวกับยุกปกติถัดไป หรือยุคในอนาคต มีบทบาทดังนี้

1) ปฏิรูป ผู้บริหารต้องเป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2) ประชาธิปไตย ผู้บริหารต้องบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความรับผิดชอบ และรับความความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร

3) ประสาน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

4) ประนีประนอม ผู้บริหารต้องพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เกิดความขัดแย้งในองค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้ประนีประนอม เมื่อเกิดปัญหา ผ่อนหนักให้เป็นเบา

5) ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

6) ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในการงานและอาชีพ

ตลอดจจนครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการตักเตือนอย่างรุนแรง ผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน เป็นต้น

อิสรกร แสนปัญญา (2561) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ นับถือและเชื่อมั่น ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ควรมีลักษณะและบทบาทหน้าที่ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ 5) ด้านวิชาการและวิชาชีพ 6) ด้านความรู้ความสามารถ 7) ด้านพื้นฐานครอบครัวและส่วนตัว เป็นต้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำยุคใหม่ที่มีความหมายสอดคล้องกับยุคปกติถัดไปควรมีลักษณะดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ต้องมีความคาดหวังสูง (High expectations) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์จะมุ่งความสำเร็จในงานต้องใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุผลในความเชื่อมั่นของตนเองสู่เป้าหมาย

2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นพื้นฐานการเรียนรู้ (A Focus on the Fundamentals) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนาการเรียนรู้ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานของสถานศึกษา

3) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถพิเศษในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ (A Talent for Collaborative Problem solving) หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ

4) ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสร้างสรรค์ (An Inventive Mind) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และการวัด ประเมินผล ด้านงบประมาณ เป็นต้น

5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถแปลผลข้อมูลหลัก (The Ability to Read Data’s Story) ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้ข้อมูลอย่างดีที่สุด เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้รวดเร็ว นำสู่การปฏิบัติและการวัดผลประเมินผลได้อย่างสำเร็จ

6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารเวลาและความใส่ใจ (A gift for directing time and attention) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นในปัจจุบันและในอนาคตจำเป็นต้องมีการบริหารเวลา เพื่อจะทำงานให้ประสบความสำเร็จผล

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2560) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่ควรมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เพราะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่บนพื้นฐานของคุณภาพของการผู้นำในด้านสำคัญต่าง ๆ ในบทบาทและหน้าที่มีดังนี้

1) ผู้นำเชิงปฏิรูปพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำมีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ผู้นำเชิงปฏิรูปให้ความสำคัญกับการจูงใจโดยการตอบสนองความต้องการในระดับสูง หมายถึง การยกย่องและยอมรับความสำเร็จมากกว่าการจูงใจ

3) ผู้นำเชิงปฏิรูปกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าสนใจผลประโยชน์ของตนเอง เป็นต้น

4) ผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นผู้วาดภาพวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาสำหรับอนาคตและสื่อสาร ให้คนในองค์กรรู้เพื่อให้เกิดความพยายามของการเปลี่ยนแปลง

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2560) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่ ซึ่งความหมายรวมถึงผู้นำยุคอนาคตหรือยุคปกติถัดไป ควรมีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่บนพื้นฐานของคุณภาพของผู้นำในด้านสำคัญต่าง ๆ เช่น

1) ผู้นำเชิงปฏิรูปพัฒนา คือ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ นั่นคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรได้รับอิสรภาพในการควบคุมพฤติกรรม ผู้นำจะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรมีความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ผู้นำเชิงปฏิรูปให้ความสำคัญกับการจูงใจ โดยการตอบสนองความต้องการในระดับสูง เช่นการชมเชย การยกย่องยอมรับ และความสำเร็จสูงสุดมากกว่าการจูงใจโดยการตอบสนองในระดับต่ำ

3) ผู้นำเชิงปฏิรูปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าสนใจผลประโยชน์ของตนเอง

4) ผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นผู้วาดภาพวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาสำหรับอนาคตและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรทราบเพื่อให้เกิดความพยายามการเปลี่ยนแปลง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555) กล่าวสรุปว่า การที่เป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา หรือผู้นำด้านการศึกษาของไทยนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางที่สามารถเชื่อมโยงการศึกษากับสังคม จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถหลัก ดังนี้ 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ 2) ความสามารถในการสร้างสรรค์ 3) ความสามารถในการสร้างผลงาน และ 4) ความสามารถในด้านผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2554) กล่าวสรุปไว้ว่า ลักษณะหรือบทบาทของคนที่เป็นผู้นำ ต้องมีลักษณะที่เด่นและเหนือคนอื่นเป็นเอกลักษณ์ ที่จะสามารถเรียกผู้ที่มีภาวะผู้นำในสถานศึกษาได้มี 8 ประการ คือ 1) มีเป้าหมาย 2) ความรอบรู้ 3) กล้าเปลี่ยนแปลงหรือความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 4) กระตือรือร้น 5) มีความอดทน 6) การควบคุมตนเอง 7) กล้าตัดสินใจ 8) มีมนุษย์สัมพันธ์

ธงชัย สันติวงศ์ (2548) ได้สรุปไว้ว่า โลกจะมีการเปลี่ยนไปมากจากยุคสมัยก่อน สำหรับคนเป็นผู้นำแล้วนั้นเป็นเรื่องสำคัญมาก ในยุคสมัยก่อนนั้นอาจจะเป็นแนวทางที่อาจจะยังไม่เพียงพอในการบริหารงาน บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีลักษณะสำคัญ 9 ประการดังต่อไปนี้ 1) ผู้ที่ความสามารถในเชิงวิชาการ 2) ผู้ที่มีซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม 3) ผู้มีวิสัยทัศน์ มองไกลและเห็นการณ์ไกล 4) ผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา 5) ผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการ 6) ผู้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร 7) ผู้มีความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยี 8) ผู้มีความสามารถในการแสวงหาทุน 9) ผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม

Alicia R. Thompson (2022) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ไว้ว่า ทักษะที่ใหม่ ๆ และแนวทางที่ใหม่ ๆ ในการเป็นผู้นำที่จำเป็นต่อการเติบโตมี 3 มิติสำคัญของความเป็นผู้นำหรับในยุคปกติต่อไป

1) ความถูกต้อง มีความตระหนักในตนเองและสร้างแรงบันดาลใจ ความภักดีและความไว้วางใจด้วยการเป็นตัวของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

2) การปรับเปลี่ยนในแบบของคุณ ปรับแนวทางของคุณเพื่อดึงความสามารถเฉพาะของทีมในองค์กรของคุณ และการนำทีมที่มีความยืดหยุ่นต้องมีความเต็มใจ

3) การมอบหมาย ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม โดยแสดงถึงเห็นว่าคุณไว้วางใจให้พวกเขาประสบความสำเร็จ

จากงานวิจัยของ McKinsey (2022) ที่รวบรวมความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับโลก และได้สรุปออกมา 5 มิติสำคัญของภาวะผู้นำในการนำองค์กรต่อไปหลังวิกฤตของโควิด 19 หรือในยุคปกติครั้งใหม่ โดยมี 5 มิติ มีดังนี้

1) การทำงานด้วยเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง องค์กรหรือองค์การต่าง ๆ ที่จะประสบความสำเร็จได้ในยุคนี้นั้น ต้องสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรและคนในองค์กรเข้าไว้ด้วยกันได้ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

2) การพัฒนาคนเก่ง หมายถึงการสรรหาคนเก่ง และการรักษาคนเก่งไว้ สามารถบริหารจัดการคนเก่งได้ดี การฟังความต้องการของคนในองค์กร สวัสดิการที่ตอบโจทย์นั้น มีแนวทางการเติบโตในองค์กรและหน่วยงานที่ชัดเจน จะช่วยส่งเสริมให้คนเก่งอยากมาทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

3) การปรับตัวได้เร็ว หมายถึง การแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะวิกฤตนั้น ความเร็วจะมีความได้เปรียบ ผู้นำองค์กรที่สามารถ มีเทคนิค กลยุทธ์ ปรับเปลี่ยนวิธีการการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และหากคนในองค์กรทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ก็จะสามารถนำองค์กรผ่านวิกฤตได้เป็นอย่างดี

4) การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างในเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กร และนำไปสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง เพื่อสามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ทันและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นความยั่งยืน

Atchara Juicharern (2021) พอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ต้องมี ทักษะสำหรับ Leadership in the Next Normal มี 3 ระดับดังนี้

1) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนาทีม หมายถึง การนำทีมผ่านการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤต มีกลยุทธ์ และหลักการใหม่ ๆ

3) การพัฒนาองค์กร หมายถึง การเรียนรู้และการเติบโต เพื่อสร้างความปลอดภัยทางกายและจิตใจ

Mckinsey (2020) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงาน ทั้งโครงสร้าง กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์การเพื่อเข้าสู่ฐานวิถีชีวิตใหม่ New Normal หรือในยุคปกติถัดไป พร้อมกับมาตรการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีระเบียบวินัยหรือเข้มงวด เป็นต้น

Peter Bregman (2018) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำในยุคใหม่ควรจะมี 4 คุณลักษณะที่ผู้นำยุคใหม่หรือยุคในอนาคตรวมทั้งยุคปกติถัดไป จะต้องมี ดังนี้ 1) ผู้บริหารหรือผู้นำมีความมั่นใจในตัวเอง (Confident) 2) ผู้บริหารหรือผู้นำมีการเชื่อมต่อกับผู้อื่น (Connected) 3) ผู้บริหารหรือผู้นำมีจุดหมายในภารกิจอย่างชัดเจน (Committed) 4) ผู้บริหารหรือผู้นำมีความกล้าหาญ (Courageous)

Phaengthai (2016) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้เข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้เป็นอย่างดียิ่ง รู้จักใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จะต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้ เช่น 1.) มีความสามารถในการวิเคราะห์ 2) มีความสามารถในการสร้างสรรค์ 3.) มีความสามารถในการสร้างผลงาน และ 4.มีความรับผิดชอบแสดงถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

Maxwell (2014) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่ควรเป็นนักคิดเชิงระบบนำคนในองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความสำเร็จ โดยใช้หลักความร่วมมือ การกระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นต้น เพื่อให้ทีมงานสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยกตัวอย่างคำพูดของคุณวอลต์ เมสัน ที่ได้กล่าวว่า “ผู้นำเป็นคนที่ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย” ทุกสิ่งทุกอย่างจะรุ่งเรืองหรือล้มเหลวได้ตามผู้นำ เป็นต้น

Hunt (2004) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีความยืดหยุ่นในการรับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มีการเปิดกว้าง และการเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นบรรทัดฐานที่สำคัญต่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น

จากทัศนะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำยุคใหม่ หรือยุคปกติถัดไปต้องเป็นผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนำพาคนในองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความสำเร็จ โดยใช้หลักความร่วมมือ การกระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เพื่อให้ทีมงานสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเตรียมรับมือกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

2.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป จำเป็นต้องเพิ่มเสริมความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ จะนำมาซึ่งความคล่องตัวขององค์กรในการวางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤตและการก้าวไปสู่โลกอนาคตอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำถือว่า เป็นบุคคลที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบของการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงมีบทบาทหลักในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร และการพาองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นที่ต้องการของส่วนรวม และองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อทำให้องค์กรหรือองค์การประสบความสำเร็จ ตามที่ได้กำหนดไว้ จากการที่ผู้วิจัยค้นคว้าและรวบรวมคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565) ได้กล่าวสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่มีคล้ายคลึงกันไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุค COVID-19 ไปในยุคปกติถัดไป ที่มาจากศักยภาพภายในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม เช่น สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID-19 ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ประเภท ได้แก่

1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authenticity Leadership) คือ เป็นบุคคลที่มีความคิด นำวิธีการที่ผ่านการกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีมาปฏิบัติ รวมถึงบุคลิกภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้อื่นสามารถรับรู้ได้ เช่น ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความเข้มแข็ง และมีความมั่นใจ เป็นสิ่งที่มี

ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เน้นไปที่ตัวผู้นำ เป็นการเรียนรู้ความเป็นตัวตนของตนเองที่อยู่ในตัวผู้นำก่อนที่จะไปเรียนรู้หรือไปพัฒนาผู้อื่นในสถานศึกษา เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือ ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจบุคคลอื่นอย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และการแก้ปัญหา ด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าเดิม และเน้นการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่หลากหลาย เป็นต้น

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความเข้าใจใน วิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดทุกประการ ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเชื่อค่านิยมที่ดี การให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ การมีทักษะการสื่อสาร และการรับฟังอย่างมีประสิทธิผล การมีพฤติกรรมเชิงรุก และมีความกล้าเสี่ยงเป็นต้น

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ การกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น ตั้งใจ การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก จะต้องทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานและตื่นเต้นที่จะท้าทาย และต้องเป็นผู้ที่ต่อสู้กับอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ส่งผลให้ผู้ตามด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจสู่ความสำเร็จการทำงานขององค์กร

ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565) ได้กล่าวสรุป ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคอนาคต หรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้นำต้องการมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือ ดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตหรือในยุคปกติถัดไป ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

3) ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล

4) ความสามารถในกาสร้างทีมงาน

5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา

7) ความสามารถในเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565) ได้กล่าวสรุปว่าภาวะผู้นำในการบริหารองค์การในยุคปกติครั้งใหม่ จะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภายใต้สถานการณ์ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่ตลอดเวลาให้เข้ากับยุคปกติครั้งใหม่นั้น ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจนสมารถนำพาองค์การ

ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางขององค์การได้

2) คิดเชิงระบบ (System Thinker) คือ มีการวางแผนระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อจะแผนและวางแนวทางในการป้องกันผลกระทบ

3) ใช้เทคโนโลยี(Technology) คือ ผู้บริหารจะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

4) มีความรับผิดชอบ (Accountability) คือ 1) รับผิดชอบต่อตนเอง ในฐานะผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คือ ทำหน้าที่บริหาร จะต้องมีการศึกษาสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้รู้เท่าทัน เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์และคุณภาพสูงสุดกับองค์การ 2) รับผิดชอบต่อบุคลากรเพื่อให้บุคลากร ผู้บริหารต้องมีการสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจ ใส่ใจ และมีแรงจูงใจแก่บุคลากรให้มั่นใจในการปฏิบัติงานว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ

5) รับผิดชอบต่องาน จะต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา

6) การเปลี่ยนแปลงของความยืดหยุ่น (Resilience) คือ การบริหารองค์การในยุคปกติใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ปรับการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิม

พัชรินทร์ วงสาร (2564) ได้กล่าวสรุปผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ที่มีความหมายเดียวกับยุคในอนาคต และยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สอดคล้องกับ Collier, s Dictionary, (2006) ที่มีองค์ประกอบอยู่ 7 ข้อ ดังนี้

1) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ หมายถึง ผู้นำสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ศิลปะ ทักษะ วิชาคน เป็นต้น

2) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิด ความเชื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและผู้อื่นในสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

3) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเท่าทัน หมายถึง รู้เท่าทันเหตุการณ์บ้านเมืองและสามารถแก้ไขปัญหาสอดรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญ

4) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกล้าตัดสินใจ หมายถึง การกล้าตัดสินใจต่าง ๆ ผู้บริหารต้องมีความเฉียบขาดในการแก้ไขปัญหา ย่อมมีเหตุและผลอยู่เสมอ

5) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และวิธีการแก้ไขปัญหาเนต่าง ๆ มีกี่กำหนดทิศทางที่ชัดเจน มองกว้าง คิดไกล เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

6) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสร้างทีมหรือทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเอาใจใส่ดูแล สนับสนุน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

7) ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีใฝ่บริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความเมตตากรุณา มีความเป็นธรรม มีเหตุและผลอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ไว้วางใจ และทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเป้าหมายร่วมกันสำเร็จ

สมจิตร เจริญกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคอนาคตหรือยุคหลังสถาณการณ์ COVID -19 จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรหรือองค์การได้ตั้งไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างมีระบบ ควบคุมการใช้เวลามีการตั้งกำหนดเวลาการทำงาน คิดวิเคราะห์งานอย่างมีระบบ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลให้กระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร

3) ผู้บริหารสถานศึกษายืนอยู่ภายใต้จุดแข็งของตนเอง รู้จุดอ่อนจุดแข็งของคนในองค์กร

4) ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นจุดแข็งของตนเองและคนในองค์กรการรวมเอาจุดแข็ง จุดดีแลจุดเด่นของทุกคนมารวมกัน ทั้งการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและช่วยพัฒนาองค์กรต่อไปได้

5) ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจได้อย่างเฉียบขาด ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยคำนึงถึงความเป็นจริงและบริบทจริงตามสภาพพื้นที่

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562) ได้กล่าวสรุปของภาวะผู้นำในยุคใหม่ที่มีความคล้ายคลึงกันว่า ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่จะเกิดความสำเร็จได้ มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการ คือ

1) ตัดสินใจเด็ดขาด หมายถึง ผู้นำที่มีความตัดสินใจอย่างเด็ดขาด และมีเหตุมีผล

2) มีเป้าหมายชัดเจน หมายถึง ผู้นำต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน

3) รู้จักใช้คน หมาย ผู้นำต้องวางแผนงานบริหารคนให้ชัดเจน ต้องรู้ว่าใครเหมาะกับงานแบบไหน

4) ซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำมีความซื่อสัตย์กับตัวเองและผู้อื่นในทุกเรื่องขององค์กร

5) สนับสนุน หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนในองค์กรอยู่เสมอ

6) มีมนุษย์ยสัมพันธ์ดี หมายถึง ผู้นำควรมีความยืดหยุ่น มีการบริการที่ดีและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีแก่คนอื่น

7) รู้จักรับฟังความคิดเห็น หมายถึง ผู้นำควรรับฟังเหตุและผลของผู้อื่นไม่เอาตัวเองเป็นที่ตั้ง

8) บุคลิกภาพ หมายถึง ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งการแต่งกาย และการวางตัวที่เหมาะสมแก่การเป็นผู้นำ

9) มีศิลปะในการเจรจา หมายถึง ผู้นำต้องคิดก่อนพูด ไตร่ตรอง มีเหตุและผลในการพูดออกมาเสมอ รวมทั้งการใช้น้ำเสียงที่ไพเราะ มีศิลปะในการพูด

10) มีความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องมีความเด็ดขาด มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

พี โสมโสภา (2560) กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานได้ดี มีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่มีหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร เช่น การอุทิศตน มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบสูง มีความเมตตากรุณา เป็นต้น

4) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นทั้งกายและจิตใจ

5) ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความตรงไปตรงมา ทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจไม่ทุจริตต่อองค์การ

6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา ความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้ให้ทัศนคติและต้องรับมือกับสถานการณ์ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่ในยุคภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่นี้ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมโดยมี

1.1 การสื่อสาร (Communicate) กับคนในองค์กร คือ การสื่อสารที่ชัดเจน และทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย การมองวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นภาพเดียวกัน รู้ว่าจะเป็นไปในทิศทางใด

1.2 เชื่อมั่น (Trust) คือ เชื่อมั่นและไว้ใจในตัวเองและผู้อื่น ความคิด (Growth Mindset) และการทำงานแบบใหม่ ๆ กับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร การทำงานแบบ Work from home ในตอนนี้ ผู้นำและทีมงานเองต้องมีความเชื่อมั่น มีการเชื่อใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เหมือนกับการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลที่ดีและเต็มที่ในองค์กร

1.3 มุ่งมั่น (Focus) คือ มุ่งมั่น มั่นใจว่าทีมมีความสามารถและก้าวไปด้วยกัน กับทิศทางขององค์กร

1.4 ทำงานเชิงรุก (Proactive) คือ การวางแผนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะต้องเป็นไปอย่างอย่างรวดเร็ว

2) การปรับเปลี่ยนมุมมองและยืดหยุ่น (Change and Flexible) หมายถึง เราต้องทำความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร มีความสามารถ มีวิธีการกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อปรับเปลี่ยน วิธีการมุมมอง แนวคิด แนวทางในพัฒนาองค์กร ทั้งเรื่องเพื่อนร่วมงาน รับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งเป็นความเป็นปกติครั้งใหม่ เช่น

2.1 อยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาในองค์กร

2.2 เอาใจใส่ (Empathy) การร่วมมือร่วมใจ ใส่ใจกับทีมงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 เปิดใจ (Open mind) เปิดใจรับแนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อได้แนวคิดที่สร้างสรรค์มาเพื่อแก้ไข และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ชัดเจนกระจ่าง (Clarify) หมายถึง ในยุคที่สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เรื่อย ๆ การสร้างเสริมในเรื่องความชัดเจนเกี่ยวกับนโยบาย แบบแผน กลยุทธ์จึงเป็นแนวทางที่สำคัญให้การตัดสินใจของผู้นำทันได้โดยมี

3.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) เน้นประเด็นหลัก ๆ และช่วยลดความซับซ้อนในระบบ

3.2 ตระหนักรู้ (Awareness) ใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อตัดสินใจ

3.3 การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) แบบองค์รวม แยกออกมาเป็นส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4) ความว่องไว (Agility) ต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ความเข้าใจยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานั้น จะสามารถรับมือได้ทันเหตุการณ์ โดยมีเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมี

4.1 การตัดสินใจ (Decisiveness) - ตัดสินใจด้วยความมั่นใจของตนเอง ปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว

4.2 การพัฒนานวัตกรรม (Innovation) - เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คนิ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาเพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ

4.3 การให้อำนาจ (Empower) - การทำงานร่วมกัน การสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างได้อย่างเสรี

นิวุธ มีพันธ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของสถานศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การนำการเปลี่ยนแปลง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การสร้างแรงบันดาลใจ 5) การมีวิสัยทัศน์ เป็นต้น

Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022) ได้ให้ทัศนคติว่าภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ (Next Normal leadership) ต้ององค์ประกอบมี 3 ประการดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ 2) วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นบนความกว้างของความรู้ 3) ความถูกต้องและการมีส่วนร่วม

Marshall Goldsmith (2021) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era” กล่าวว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิผลของผู้นำในยุค

ความปกติครั้งใหม่มี ลักษณะสำคัญ 5 ประการที่เห็นว่ามีความสำคัญในอนาคตมากกว่าในอดีตอย่างชัดเจน ได้แก่

1) ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่กว้างไกล (Thinking Globally) ผู้บริหารต้องคิดกว้าง มองไกล และมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก เตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้ผู้นำแห่งอนาคตยังต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ เป็นต้น

2) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม ประเพณีในและต้องเคารพความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ จะทำให้ผู้บริหารปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและต้องเหมาะสม รวมทั้งไม่เกิดการขัดแย้ง เป็นต้น

3) ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการนวัตกรรม และจัดการเทคโนโลยี (Demonstrating Technology Savvy) ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องต้องสามารถบริหารจัดการ มีความรู้ มีความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องเป็นผู้บริหารตัวอย่างในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในยุคปัจจุบันและยุคอนาคต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

4) ผู้บริหารต้องสร้างพันธมิตร (Building Partnerships) ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับเครือข่าย จะมีความสำคัญมากขึ้น

5) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำร่วม (Sharing Leadership) ผู้บริหารในยุคอนาคตจะมีความแตกต่างจากผู้บริหารในยุคอดีตที่ผ่านมา ผู้บริหารในยุคอนาคตต้องมีหลักการการบริหารงาน วิธีการแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน การจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นจากการสร้างการมีส่วนร่วมจะเป็นปัจจัยสำคัญให้องค์กรประสบความสำเร็จ

John C. Maxwell (2021) กล่าวสรุปไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ในยุคอนาคตซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกับยุคปกติถัดไป มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1) ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ

2) ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีการสื่อสารที่ดี และพัฒนาตนเองเรียนรู้การปฏิบัติงานจากผู้อื่น

3) ผู้นำในยุคอนาคตต้องมีวินัยในตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างในองค์กร มีหลักการและอุดมการณ์ที่มั่นคง มีความเตรียมพร้อมและไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4) ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นคนกล้ารับผิดชอบกับสิ่งต่าง ๆ รู้จักการแก้ปัญหาทั้งระยะวสั้นตลอดจนระยะยาว

5) ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล้าเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิม ๆ และรักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน และรักผู้รับบริการอีกด้วย

6) ผู้นำในยุคอนาคตต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในหลักคุณธรรมควบคู่กับการทำงาน

7) ผู้นำในยุคอนาคตต้องมีเสน่ห์ บุคลิกที่ดี จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายมากขึ้น

8) ผู้นำในยุคอนาคตต้องกล้าหาญ คิดวิเคราะห์แยกแยะ เด็ดขาด ตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมา และต้องมีวิจารณญาณที่ดีต่อคนในองค์กร

Nikolay Malyarov (2021) ได้ให้ทัศนคติของการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต หรือในยุคปกติครั้งใหม่ไว้ว่าในช่วงวิกฤต สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตคือการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ (Next Normal leadership) ต้ององค์ประกอบมี 5 ประการดังนี้ 1) การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ปัจจุบัน 2) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน 3) ผลตอบแทน กำลังใจแรงบันดาลใจ 4) การจินตนาการใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ สร้างการเปลี่ยนแปลง 5) การปฏิรูปการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ

Marquardt (2000) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าเดิมในอดีตหลายด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดอย่างเชิงระบบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับใช้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ประสานงานท่ามกลางความหลากหลายของวัฒนธรรม และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง เป็นต้น

จากทัศนคติข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป หมายถึง ผู้บริหารที่มีการจัดการบริหารองค์การในยุคปกติถัดไป หรือยุค Next Normal คือ การดำเนินวิถีชีวิตปรกติในรูปแบบใหม่ ที่จะต้องมีการปรับตัวหลาย ๆ ด้าน การบริหารองค์การจึงจำเป็นจะต้องมีการจัดทำแผนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย ตลอดจนนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารองค์การ แต่ทั้งหมดจะสามารถทำได้ก็ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ แนวคิด กลยุทธ์ และมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์การไปสู่จุดหมายภายใต้รูปแบบการทำงานในยุคการใช้ชีวิตแบบใหม่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนคติและผลการวิจัยของนักวิชาการ 21 ท่าน ดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบและนิยามคำที่ใช้ในงานวิจัย ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

นิวุธ มีพันธ์ (2559)	สุพี โสม โสภา (2560)	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561)	สมจิตร เจริญกร (2561)	ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562)	พัชรินทร์ วงสาร ,(2564) และCollier, s Dictionary (2006)	ดาราวัตน์ กั่งเซ่ง (2565)	โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และนิรุทธิ์ น้นหมาดวังนรา (2565)	Marquardt (2000)	John C. Maxwell (2021)	Nikolay Malyarov (2021)	Marshall Goldsmith (2021)	Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022)	วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และพระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ(2022)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
การนำการเปลี่ยนแปลง	-	ความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง	-	สร้างความเปลี่ยนแปลง	มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	มีอุดมการณ์	การริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	กล้าเปลี่ยนแปลง	สร้างการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่กว้างไกล	ความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ	การเปลี่ยนแปลงของความยืดหยุ่น	ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
ทำงานเป็นทีม	มีส่วนร่วมในการทำงาน	มีส่วนร่วมในการทำงาน	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม	คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร	-	ทำงานเป็นทีม	มีส่วนร่วมในการทำงาน	-	-	-	-	สร้างพันธมิตร	มีส่วนร่วม	-	ด้านการทำงานเป็นทีม
การสร้างแรงบันดาลใจ	-	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างจูงใจ	การสร้างจูงใจ	การสร้างขวัญกำลังใจ	การสร้างจูงใจ	-	-	-	รักเพื่อนร่วมงาน รักงาน	การสร้างแรงบันดาลใจ	-	-		ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	-	-	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	-	มีวิสัยทัศน์	มีวิสัยทัศน์	ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นิวุธ มีพันธ์ (2559)	สุพี โสม โสภา (2560)	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561)	สมจิตร เจริญกร (2561)	ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562)	พัชรินทร์ วงสาร ,(2564) และCollier, s Dictionary (2006)	ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565)	โนรีณี เป็ญจวงศ์ และ นิรุทธ์ นันทมาตังนรา (2565)	Marquardt (2000)	John C. Maxwell (2021)	Nikolay Malyarov (2021)	Marshall Goldsmith (2021)	Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022)	วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ(2022)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
-	คุณธรรม จริยธรรม	-	-	-	-	คุณธรรม จริยธรรม	-	คุณธรรม จริยธรรม	-	คุณธรรม จริยธรรม	-	-	-	-	ด้านการมี คุณธรรม จริยธรรม
-	การมี บุคลิกภาพ ที่ดี	-	-	-	การมี บุคลิกภาพ ที่ดี	-	-	-	-	การมี บุคลิกภาพที่ ดี	-	-	-	-	ด้านการมี บุคลิกภาพที่ ดี
-	ความ ซื่อสัตย์	-	ความ ซื่อสัตย์	-	-	ความ ซื่อสัตย์	-	-	-	-	-	-	-	-	ด้านความ ซื่อสัตย์
-	มีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	สร้างสรรค์	สร้างสรรค์	-	-	-	-	มีความคิดริเ สร้างสรรค์	-	-	มีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	-	-	-	ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์
-	-	ทันต่อ สถานการณ์	-	-	ทันต่อ สถานการณ์	ทันต่อ สถานการณ์	-	-	-	-	-	-	รู้เท่าทัน	-	ด้านรู้เท่าทัน ต่อ สถานการณ์
-	-	ด้าน ยืดหยุ่น	ด้าน ยืดหยุ่น	-	-	-	-	-	-	-	ด้าน ยืดหยุ่น	-	-	ด้าน ยืดหยุ่น	ด้าน ยืดหยุ่น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นิวธุ มีพันธ์ (2559)	สุพี โสม โสภา (2560)	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561)	สมจิตร เจริญกร (2561)	ทวีสันต์ ริยิ่งวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562)	พัชรินทร์ วงสาร ,(2564) และCollier, s Dictionary (2006)	ดารารัตน์ กิ่งแซ่ง (2565)	โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565)	Marquardt (2000)	John C. Maxwell (2021)	Nikolay Malyarov (2021)	Marshall Goldsmith (2021)	Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022)	วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ(2022)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
-	-	กล้า ตัดสินใจ	กล้า ตัดสินใจ	-	กล้า ตัดสินใจ	-	กล้า ตัดสินใจ			เด็ดขาด	-	-	-	-	ด้านกล้า ตัดสินใจ เด็ดขาด
-	การใช้ วัตกรรม	การใช้ วัตกรรม	การใช้ วัตกรรม				การใช้วัต กรรมใหม่ ๆ	การใช้วัต กรรมใหม่ ๆ	การใช้วัต กรรมใหม่ ๆ	-	วัตกรรม ใหม่ ๆ	การใช้ เทคโนโลยี	-	การใช้ เทคโนโลยี	ด้านการใช้ วัตกรรม
-	-	-	-	-	มีมนุษย สัมพันธ์	-	-	-	-	มีมนุษย สัมพันธ์	-	-	-	-	ด้านมนุษย สัมพันธ์
-	-	คิดอย่าง เชิงระบบ	-	คิดอย่าง เชิงระบบ	-	-	-	-	คิดอย่าง เชิงระบบ	-	-	แก้ไข ปัญหา	-	คิดอย่างเชิง ระบบ	ด้านคิดอย่าง เชิงระบบ

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิวุธ มีพันธ์ (2559	สุพี โสม โสภา (2560)	ศศิมา สุขสว่าง (2560)	บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561)	สมจิตร เจริญกร (2561)	ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุกาพร ยุภาศ (2562)	พัชรินทร์ วงสาร ,(2564) ,Collier (2006)	ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565)	โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565)	Marquardt (2000)	John C. Maxwell (2021)	Nikolay Malyarov (2021)	Marshall Goldsmith (2021)	Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022)	วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดคติยศ โพธิญาโณ (2022)	ความถี่
1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	12
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					✓	✓		9
4. ด้านการใช้วัตกรรม		✓	✓					✓	✓	✓		✓	✓		✓	8
5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓				8
6. ด้านการตัดสินใจเด็ดขาด			✓	✓		✓		✓			✓					5
7. ด้านคิดอย่างเชิงระบบ			✓		✓					✓		✓			✓	5
8. ด้านรู้เท่าทันต่อสถานการณ์			✓			✓	✓							✓		4
9. ด้านยืดหยุ่น			✓	✓								✓			✓	4
10. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		✓		✓					✓			✓				4
11. ด้านคุณธรรม จริยธรรม		✓					✓		✓		✓					4
12. ด้านบุคลิกภาพ		✓				✓					✓					3
13. ด้านความซื่อสัตย์		✓					✓									2
14. ด้านมนุษยสัมพันธ์						✓					✓					2

ผู้วิจัยได้สรุปจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 ท่าน คือ โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565), ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565), วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565), พัชรินทร์ วงสาร (2564), ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562), สมจิตร เจริญกร (2561), บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561), ศศิมา สุขสว่าง (2560), สุพี โสม โสภา (2560), นิวุธ มีพันธ์ (2559), Scott A. Scanlon,DaleM. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022), John C. Maxwell (2021), Nikolay Malyarov (2021), Marshall Goldsmith (2021), Collier (2006), Marquardt (2000)

จากการสังเคราะห์ตามตารางสังเคราะห์ที่ 2.2 ผู้วิจัยเลือกค่าความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ได้ 5 องค์ประกอบ พบว่าภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) และ 5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามประเด็นที่ได้สังเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย 13 ท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565) ได้กล่าวสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่มีคล้ายคลึงกันไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุค COVID-19 ไปในยุคอนาคต หรือยุปกติถัดไป ที่มาจากศักยภาพภายในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม เช่น สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID-19 ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความเข้าใจใน วิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดทุกประการ ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเชื่อ ค่านิยมที่ดี การให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ การมีทักษะการสื่อสาร และการรับฟังอย่างมีประสิทธิผลการมีพฤติกรรมเชิงรุก และมีความกล้าเสี่ยงเป็นต้น

ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565) ได้กล่าวสรุป ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคอนาคต หรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้นำต้องการมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือ ดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตหรือในยุคปกติถัดไป ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ของความสามารถในเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565) ได้กล่าวสรุปว่าภาวะผู้นำในการบริหารองค์การในยุคปกติครั้งใหม่ จะต้องมีองค์ประกอบ คือ การเปลี่ยนแปลงของความยืดหยุ่น (Resilience) คือ การบริหารองค์การในยุคปกติใหม่ ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ปรับการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิม

พัชรินทร์ วงสาร (2564) ได้กล่าวสรุปผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ที่มีความหมายเดียวกับยุคในอนาคต และยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สอดคล้องกับ Collier,s Dictionary, (2006) ที่มีองค์ประกอบด้วยผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิด ความเชื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่น ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความรับผิดชอบต่อทั้งตนเองและผู้อื่นในสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562) ได้กล่าวสรุปของภาวะผู้นำในยุคใหม่ที่มีความคล้ายคลึงกันว่า ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่จะเกิดความสำเร็จได้ มีองค์ประกอบด้วยการมีความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องมีความเด็ดขาด มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สมจิตร เจริญกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคอนาคตหรือยุคหลังสถาณการณ์ COVID -19 จำเป็นต้องมี

องค์ประกอบที่สำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลให้กระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้ให้ทัศนคติและต้องรับมือกับสถานการณ์ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่ในยุคภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่นี้ มีองค์ประกอบไปด้วย ความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ความเข้าใจ ยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลานั้น จะสามารถรับมือได้ทันเหตุการณ์ได้

นิวุธ มีพันธ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของสถานศึกษา ประกอบด้วย การนำการเปลี่ยนแปลง

Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022) ได้ให้ทัศนคติว่าภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ (Next Normal leadership) ต้ององค์ประกอบ คือ มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ

John C. Maxwell (2021) กล่าวสรุปไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ในยุคอนาคตซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกับยุคปกติถัดไป มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล้าเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิม ๆ และรักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน และรักผู้รับบริการอีกด้วย

Nikolay Malyarov (2021) ได้ให้ทัศนคติของการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต หรือในยุคปกติครั้งใหม่ไว้ว่าในช่วงวิกฤต สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตคือการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ (Next Normal leadership) ต้ององค์ประกอบ คือ การจินตนาการใหม่ ความคิดสร้างสรรค์สร้างการเปลี่ยนแปลง

Marshall Goldsmith (2021) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era” กล่าวว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิผลของผู้นำในยุคความปกติครั้งใหม่มี ลักษณะสำคัญ 5 ประการที่เห็นว่ามีความสำคัญในอนาคตมากกว่าในอดีตอย่างชัดเจน ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่กว้างไกล (Thinking Globally) ผู้บริหารต้องคิดกว้าง มองไกล และมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก เตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้ผู้นำแห่งอนาคตยังต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ เป็นต้น

Marquardt (2000) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าเดิมในอดีตหลายด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความเข้าใจใน วิธีการกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิม มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตยังต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้กระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย 12 ท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565) ได้กล่าวสรุป ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคอนาคต หรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้นำต้องการมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือ ดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตหรือในยุคปกติถัดไป ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ คือ ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565) ได้กล่าวสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่มีคล้ายคลึงกันไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุค COVID-19 ไปในยุคอนาคต หรือยุปกติถัดไป ที่มาจากศักยภาพภายในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม เช่น สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID-19 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือ ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจบุคคลอื่นอย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และการแก้ปัญหา ด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าเดิม และเน้นการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่หลากหลาย เป็นต้น

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565) ได้กล่าวสรุปว่าภาวะผู้นำในการบริหารองค์การในยุคปกติถัดไป จะต้องมีองค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภายใต้สถานการณ์ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอยู่ตลอดเวลาให้เข้ากับยุคปกติครั้งใหม่นั้น ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจนสมารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางขององค์การได้

พัชรินทร์ วงสาร (2564) ได้กล่าวสรุปผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ที่มีความหมายเดียวกับยุคในอนาคต และยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สอดคล้องกับ Collier, s Dictionary, (2006) ที่มีองค์ประกอบ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และวิธีการแก้ไขปัญหาเนต่าง ๆ มีกี่กำหนดทิศทางที่ชัดเจน มองกว้าง คิดไกลเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนที่ควรมี ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความกล้าตัดใจสิน เด็ดขาด ความมีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละอดทน ความกระตือรือร้นไม่เห็นแก่ตัวความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารการศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ดังนั้นของผู้นำสถานศึกษาจึงต้องมีองค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

สุพี โสมโสภา (2560) กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมี ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความคิดกว้าง มอง

ไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานได้ดี มีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้ให้ทัศนคติและต้องรับมือกับสถานการณ์ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่ในยุคภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่นี้ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมโดยมี

นิวุธ มีพันธ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของสถานศึกษาประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์

Scott A. Scanlon, Dale M. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022) ได้ให้ทัศนคติว่าภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป (Next Normal leadership) ต้ององค์ประกอบมีที่วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นบนความกว้างของความรู้

John C. Maxwell (2021) กล่าวสรุปไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ในยุคอนาคตซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกับยุคปกติถัดไป มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ

Marshall Goldsmith (2021) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era” กล่าวว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิผลของผู้นำในยุคความปกติครั้งใหม่มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่กว้างไกล (Thinking Globally) ผู้บริหารต้องคิดกว้าง มองไกล และมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก เตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง นอกจากนี้ผู้นำแห่งอนาคตยังต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ เป็นต้น

Marquardt (2000) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าเดิมในอดีตหลายด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสม มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง

3 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย 9 ท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565) ได้กล่าวสรุป ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคอนาคตหรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้นำต้องการมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือ ดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตหรือในยุคปกติถัดไป ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ คือ การมีความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม

พัชรินทร์ วงสาร (2564) ได้กล่าวสรุปผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ที่มีความหมายเดียวกับยุคในอนาคต และยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สอดคล้องกับ Collier, Dictionary, (2006) ที่มีองค์ประกอบไปด้วย คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสร้างทีมหรือทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนที่ควรมี ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความกล้าตัดใจสิน เด็ดขาด ความมีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละอดทน ความกระตือรือร้นไม่เห็นแก่ตัวความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารการศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ดังนั้นของผู้นำสถานศึกษาจึงต้องมีองค์ประกอบ คือ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม

สมจิตร เจริญกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคอนาคตหรือยุคหลังสถาณการณ์ COVID -19 จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรหรือองค์การได้ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลให้กระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร

สุพี โสมโสภา (2560) กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีองค์ประกอบด้วย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้ให้ทัศนคติและต้องรับมือกับสถานการณ์ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่ในยุคภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่นี้ มีองค์ประกอบไปด้วย การปรับเปลี่ยนมุมมองและยืดหยุ่น หมายถึง เราต้องทำความเข้าใจจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร มีความสามารถ มีวิธีการกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อปรับเปลี่ยน วิธีการมุมมอง แนวคิด แนวทางในพัฒนาองค์กร ทั้งเรื่องเพื่อนร่วมงาน รับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งเป็นความเป็นปกติครั้งใหม่ เช่น เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาในองค์กรและเอาใจใส่ การร่วมมือร่วมใจ ใส่ใจกับทีมงานอย่างต่อเนื่อง

นิวุธ มีพันธ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของสถานศึกษา ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ

Marshall Goldsmith (2021) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era” กล่าวว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิผลของผู้นำในยุคความปกติครั้งใหม่มีลักษณะสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องสร้างพันธมิตร (Building Partnerships) ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับเครือข่าย จะมีความสำคัญมากขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับเครือข่าย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร รับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็น สร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

4 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย 8 ท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565) ได้กล่าวสรุป ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคอนาคต หรือภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้นำต้องการมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือ ดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตหรือในยุคปกติถัดไป ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ คือ การมีความสามารถในเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565) ได้กล่าวสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่มีคล้ายคลึงกันไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุค COVID-19 ไปในยุคอนาคต หรือยุปกติถัดไป ที่มาจากศักยภาพภายในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม เช่น สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID-19 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) คือ การกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมั่น ตั้งใจ การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก จะต้องทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานและตื่นเต้นที่จะท้าทาย และต้องเป็นผู้ที่ต่อสู้กับอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ส่งผลให้ผู้ตามด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจสู่ความสำเร็จการทำงานขององค์กร

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565) ได้กล่าวสรุปว่าภาวะผู้นำในการบริหารองค์การในยุคปกติครั้งใหม่ มีองค์ประกอบ คือ การใช้เทคโนโลยี(Technology) คือ ผู้บริหารจะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

สุพี โสมโสภา (2560) กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้ให้ทัศนคติและต้องรับมือกับสถานการณ์ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่ในยุคภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่นี้ มีองค์ประกอบ คือ การพัฒนานวัตกรรม (innovation)

Nikolay Malyarov (2021) ได้ให้ทัศนคติของการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต หรือในยุคปกติครั้งใหม่ไว้ว่าในช่วงวิกฤต สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตคือการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่ (Next Normal leadership) มีองค์ประกอบ คือการปฏิรูปการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ

Marshall Goldsmith (2021) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era” กล่าวว่า คุณลักษณะที่มีประสิทธิผลของผู้นำในยุคความปกติครั้งใหม่มี ลักษณะสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการนวัตกรรม และจัดการเทคโนโลยี (Demonstrating Technology Savvy) ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องต้องสามารถบริหารจัดการมีความรู้ มีความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องเป็นผู้บริหารตัวอย่างในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในยุคปัจจุบันและยุคอนาคต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

Marquardt (2000) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าเดิมในอดีตหลายด้าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาเพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและนักวิจัย 8 ท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พัชรินทร์ วงสาร (2564) ได้กล่าวสรุปผู้นำในการบริหารงานยุคใหม่ที่มีความหมายเดียวกับยุคในอนาคต และยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สอดคล้องกับ Collier, s Dictionary, (2006) ที่มีองค์ประกอบ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสร้างทีมหรือทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562) ได้กล่าวสรุปของภาวะผู้นำในยุคใหม่ที่มีความคล้ายคลึงกันว่า ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่จะเกิดความสำเร็จได้ มีองค์ประกอบ คือ สนับสนุน หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนในองค์กรอยู่เสมอ

บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนที่ควรมี ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความกล้าตัดใจสิน เด็ดขาด ความมีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละอดทน ความกระตือรือร้นไม่เห็นแก่ตัวความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารการศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ดังนั้นของผู้นำสถานศึกษาจึงต้องมีองค์ประกอบด้วย การจูงใจ

สมจิตร เจริญกร (2561) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคอนาคตหรือยุคหลังสถาณการณ์ COVID -19 จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและช่วยพัฒนาองค์กรต่อไปได้

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้ให้ทัศนคติและต้องรับมือกับสถานการณ์ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่ในยุคภาวะผู้นำในยุคปกติครั้งใหม่นี้ คือ การทำงานร่วมกัน การสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างได้อย่างเสรี

นิวุธ มีพันธ์ (2559) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ การสร้างแรงบันดาลใจ

John C. Maxwell (2021) กล่าวสรุปไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ในยุคอนาคตซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกับยุคปกติถัดไป มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้นำในยุคอนาคตต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล้าเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิม ๆ และรักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน และรักผู้รับบริการอีกด้วย

Nikolay Malyarov (2021) ได้ให้ทัศนคติของการเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต หรือในยุคปกติครั้งใหม่ไว้ว่าในช่วงวิกฤต สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตคือการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปใหม่ (Next Normal leadership) มีองค์ประกอบ คือ ผลตอบแทน กำลังใจแรงบันดาลใจ

สรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย 5 สาระการวัด 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 4 สาระการวัด 3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ประกอบด้วย 4 สาระการวัด 4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) ประกอบด้วย 4 สาระการวัด และ 5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ประกอบด้วย 3 สาระการวัด แต่ละองค์ประกอบสามารถสรุปนิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีความเข้าใจใน วิธีการกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิม ๆ มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตยังต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้กระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร	1. มีความรู้มีความสามารถในวิธีการกระบวนการที่เปลี่ยนแปลง 2. มีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก 3. มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ 4. มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5. มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสม มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง	1. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์ 2. มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานได้ดี 3. มีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4. มีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรและสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับเครือข่าย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร รับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้	1.มีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น 3. มีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร 4. มีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	ต้องมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาเพื่อแก้ปัญหาอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ และมีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ	1. มีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ 2.มีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ 3. มีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	1. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. มีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

2.3 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.3.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

1) สถานที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 264 หมู่ 13 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 4000 โทร.043-4324-6663-5 โทรสาร 0-5323-6530 http://www.kkzone1.go.th/

2) เขตพื้นที่บริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 อำเภอ ดังตารางที่ 2.4 ได้แก่

ตารางที่ 2.4 เขตพื้นที่บริการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

อำเภอ	พื้นที่ (ตร.กม)	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล			อบต.
				นคร	เมือง	ตำบล	
เมืองขอนแก่น	953.400	18	267	1	2	11	5
บ้านฝาง	334.000	7	47	-	-	6	2
พระยืน	172.000	5	46	-	-	4	2
รวม	**1459.400**	**30**	**387**	**1**	**2**	**21**	**9**

3) วิสัยทัศน์

“องค์กรชั้นนำที่จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความเสมอภาคด้านโอกาสและคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

4) ข้อมูลพื้นฐานด้านการจัดการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรูปแบบเครือข่ายพัฒนาคุณภาพศึกษา จำนวน 10 เครือข่าย ประกอบด้วย

1) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 1 (ต.บ้านค้อ-ต.โนนท่อน-ต.สำราญ)

2) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 2 (ต.บ้านทุ่ม-ต.แดงใหญ่-ต.สาวะถี)

3) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 3 (ต.ศิลา-ต.โคกสี-ต.หนองตูม)

4) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 4 (ต.พระลับ-ต.บึงเนียม-ต.เมืองเก่า-ต.บ้านเป็ด)

5) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 5 (ต.ท่าพระ -ต. ดอนหัน-ต.บ้านหว้า)

6) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 6 (ต.ในเมือง 1) โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

7) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 7 (ต.ในเมือง 2) โรงเรียนสนามบิน

8) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ 8 (บ้านฝางเหนือ-ต.บ้านฝาง-ต.หนองบัว-ต.โคกงาม-ต.ป่าหวายนั่ง)

9) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ 9 (บ้านฝางใต้-ต.โนนฆ้อง-ต.บ้านเหล่า-ต.ป่ามะนาว)

10) กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มที่ 10 (ต.พระยืน-ขามป้อม-บ้านโต้น-หนองแวง)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีโรงเรียนขนาดเล็ก 94 โรงเรียน ขนาดกลาง 51 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน

5) จุดเน้นและนโยบาลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในปีการศึกษา 2566

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จุดเน้นและนโยบายคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ได้กล่าวถึงมีนโยบายและจุดเน้นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในยุคหลังโรค COVID-19 ในข้อที่ 1 กล่าวไว้ว่า เร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุง เร่งแก้ไขในเรื่องการบริหารจัดการในสถานศึกษาตามนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคตต่อไป

6) สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2563-2565

จากผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนานำเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2575) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก จากข้อมูลในช่วง 2 ปีที่ผ่านพบว่า การบริหารจัดการระบบการศึกษาภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น ต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการศึกษาหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนขาดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผลทางการสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และทุก ๆ ระดับชั้นต่ำกว่าที่โรงเรียนได้ตั้งเป้าประจำปีหรือการทำบันทึกข้อตกลงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1,2565) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนมีแนวทางในการเร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างไร เมื่อเข้าสู่ยุคปกติถัดไป ข้อมูลที่ค้นพบสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในแก้ไข พัฒนาระดับ ความรู้ และความสามารถในแต่ละด้านของผู้บริหารในยุคปกติถัดไป เพื่อให้สอดรับกับจุดเน้นและนโยบายของการศึกษา แนวทางในการพัฒนานโยบาย การวางแผนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อย่างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

รุจิรา มรกตอัมพรกุล (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในยุคนิวนอร์มอลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565) ได้กล่าวสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่มีคล้ายคลึงกันไว้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุค COVID-19 ไปยังยุคปกติถัดไป ที่มาจากศักยภาพภายในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศ

พระครูสุมนสุตกิจ (อรชุน ฐิตมโน) (2565) ได้วิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการเรียนการสอนในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมออกแบบสื่อการเรียนการสอน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุพา มั่นเขตกิจ,พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ตามการรับรู้ของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 พบว่า ด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นหารกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างร่วมมือรวมพลัง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิทยา คีรีกุลไพศาล และ ธีรศักดิ์อุปไมยอธิชัย (2564) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 1) ผลการวิจัยพบว่า 1.สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคารศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ.05

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน , จรัส อติวิทยาภรณ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564) ได้วิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และจำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภิชาพัชญ์ โหนา และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วชิรดล คำศิริรักษ์ (2563) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID -19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jeffry M. Saro ,Maynard E. Manliguez, Irene Jean M. Buar, Alfred B. Buao, Arcelle S. Almonicar (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ วิธีการและแนวโน้มการเรียนการสอน การเรียนรู้ในมุมมองของนักเรียนและความมีประสิทธิภาพในยุคปกติใหม่ของการศึกษาในโรงเรียนมัธยมและโรงเรียนประถม จากข้อมูลที่พบ มันถูกรวบรวมมาจากข้อมูลที่พบ ว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมคือ 4.80 ด้วยระดับดีมาก การจำแนกขนาดของสถานศึกษา จึงไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การตีความความพึงพอใจมากตามผลลัพธ์ ดังนั้นวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่าง ๆ วิธีการและแนวโน้มในการสอนแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารสานศึกษาต้องมีการวางรากฐานของเหตุผลและวิธีการจัดการชั้นเรียนและช่วยกำหนดความคาดหวังของนักเรียนที่โรงเรียน สร้างสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งความรู้ความสามารถของครูผู้สอน

Hulme,M., Beauchamp, G., Clarke, L. and Hamilton, L. (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในช่วงวิกฤตการณ์ของครูใหญ่ในสหราชอาณาจักร พบว่าครูใหญ่ได้ใช้ภาวะผู้นำแบบการปรับตัว Adaptive Leadership ที่สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ โดยต้องเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น และการสร้างความร่วมมือของคนในองค์กร

Harold John D. Culala (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ The “New Normal” in Education and the Future of Schooling “ความปกติใหม่” ในการศึกษาและอนาคตของการศึกษาในโรงเรียนประถม ผลปรากฏว่า พบว่าความเป็นผู้นำในยุคปกติใหม่ในการจัดองค์กรของผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์สูง และที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีโครงสร้างด้วยซอฟต์แวร์ ผลปรากฏว่านักเรียนประมาณ 78% ต้องการผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มากกว่าโรงเรียนที่มีอิฐและปูนแบบดั้งเดิม โรงเรียนที่มีความเปลี่ยนแปลงยังคงมีความสำคัญต่อการพัฒนามากกว่าการเรียนรู้แบบยุคหิน

Marquardt (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าเดิมในอดีตหลายด้าน ในเรื่องของวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น ใช้ในการเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางจากการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร ใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญของอำนาจในตำแหน่ง หรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงและพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของ ภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างทีมงาน และการร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนั้นยังคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามาก ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้อำนวยความสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครู โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่ง เป็นต้น

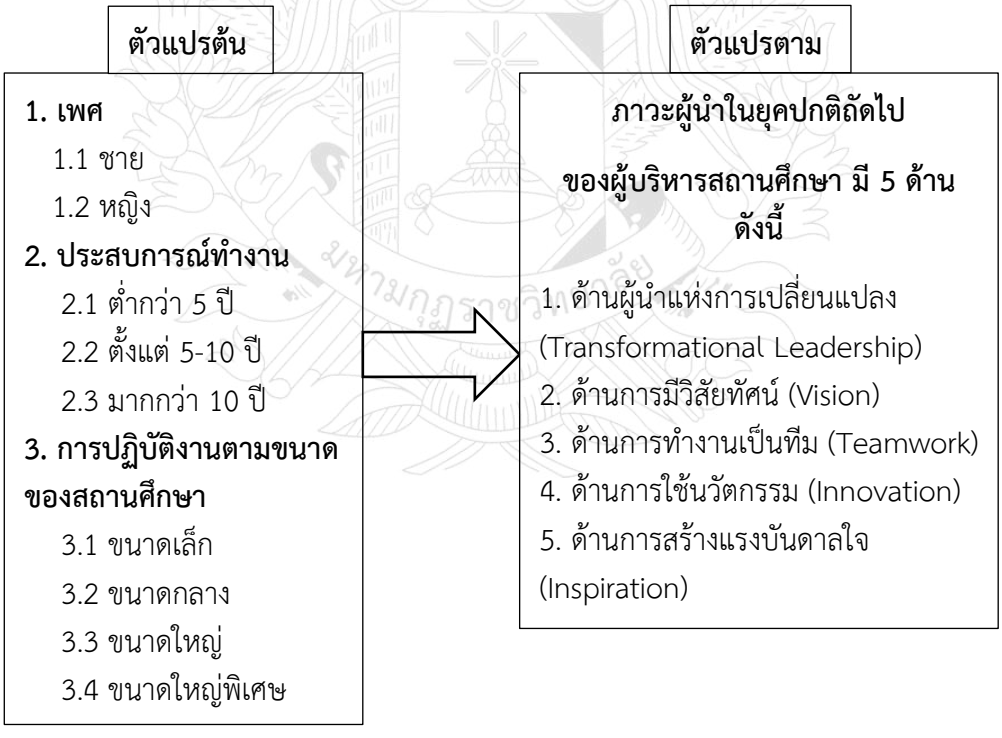
จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร บทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามาก ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่าง ๆ วิธีการและแนวโน้มในการสอนเพื่อที่จะได้ประสิทธิผลออกมาดีนั่น แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารสานศึกษาต้องมีการวางรากฐานของเหตุผลและวิธีการจัดการชั้นเรียนและช่วยกำหนดความคาดหวังของนักเรียนที่โรงเรียน สร้างสื่อและนวัตกรรมที่ทันสมัย

ดังนั้นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การศึกษาและอนาคตของการศึกษาในโรงเรียนผู้นำควรมีการพัฒนาตนเอง ต้องมีความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์สูง และที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีโครงสร้างเทคโนโลยีเข้ามาร่วมด้วย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องความรู้ความสามารถ นวัตกรรมด้านใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาและนำเทคโนโลยีที่มาช่วยปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนและการบริหารจัดการของ

ครูผู้สอนและนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและผลจากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าจำแนกตามขนาดสถานศึกษา หรือโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า งานวิจัยในและต่างประเทศนั้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยเพื่อนำมาศึกษาหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและเพื่อพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของ โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565), ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565), วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และ พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565), พัชรินทร์ วงสาร (2564), ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2562), สมจิตร เจริญกร (2561),บัณฑิต คุณาวุฒิกร (2561), ศศิมา สุขสว่าง (2560), สุพี โสม โสภา (2560), นิวุธ มีพันธ์ (2559), Scott A. Scanlon,DaleM. Zupsansky, and Stephen Sawicki (2022), John C. Maxwell (2021), Nikolay Malyarov (2021), Marshall Goldsmith (2021), Collier (2006), Marquardt (2000) สามารถสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) 5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 ตัวแปรที่ศึกษา
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งหมด 128 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา	**จำนวนบุคลากร (คน)**		
	ชาย	หญิง	**รวม**
ผู้อำนวยการ	93	35	**128**

ข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565) รายงานการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (2565)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ
   1.1 ชาย
   1.2 หญิง
2. ประสบการณ์ทำงาน
   2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
   2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
   2.3 มากกว่า 10 ปี
3. การปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา
   3.1 ขนาดเล็ก
   3.2 ขนาดกลาง
   3.3 ขนาดใหญ่
   3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) 5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ (พงศ์เทพ จิระโร , 2559) โดยให้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นลงในช่องประมาณค่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตประมาณค่า มี 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับน้อย
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับปานกลาง
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมาก
5 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

2) กำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหา นำไปสู่การตั้งคำถามในแต่ละด้านซึ่งแบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 5 ข้อคำถาม
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 4 ข้อคำถาม
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4 ข้อคำถาม
4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) 4 ข้อคำถาม
5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 3 ข้อคำถาม

รวมทั้งหมด 20 ข้อ ให้ครอบคลุมภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจแล้วทุกข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและสาระวัดองค์ประกอบ ทั้ง 20 ข้อ จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่อไป

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 คน ดังนี้

1. นายเรืองยศ แวดล้อม ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

2. นายสมคิด กัญญูพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา)

3. นางศิรดา พิริยะชัยวรกุล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล)

5) ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Congruence) พิจารณาความถูกต้องตลอดจนการใช้ภาษาในการตั้งคำถามได้ผลของค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง และ -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง โดยเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามศัพท์เฉพาะตั้งแต่ 0.80 - 1.00 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ตามหลักวิธีของโรวิเนลลี่ และ แฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1997) ผลการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งสามารถนำไปทดลอง (Try-out) ได้

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form นำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่

ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป โดยนำไปหาความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.860 ซึ่งผ่านเกณฑ์ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	**ค่าความเชื่อมั่น**
1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	0.689
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	0.669
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	0.575
4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	0.532
5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	0.822
ทั้งฉบับ	**0.860**

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ไปจัดทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form ฉบับสำหรับกลุ่มเป้าหมาย

3.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 128 คน ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และ การปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ
   1.1 ชาย
   1.2 หญิง
2. ประสบการณ์ทำงาน
   2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
   2.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
   2.3 มากกว่า 10 ปี
3. การปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา

3.1 ขนาดเล็ก

3.2 ขนาดกลาง

3.3 ขนาดใหญ่

3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

3) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

4) ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)

5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์การให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดระบบข้อมูล พร้อมตรวจสอบ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และแปลความหมายตามช่วงคะแนนของแต่ละระดับ โดยใช้เกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใน เดือนมีนาคม–เมษายน 2566 ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายสามารถตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยการเข้าผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ฉบับสำหรับที่กลุ่มเป้าหมายไปยังผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนแบบออนไลน์ภายใน 2 สัปดาห์ หรือ 14 วัน

3.5.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 128 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ของผู้ทำแบบสอบถามทั้งหมด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม กำหนดเกณฑ์แปลผลเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป

4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน ตามสมมุติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test)

3.6.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

3.6.5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แบบกลุ่มเป้าหมายที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 128 คน ได้ข้อมูลกลับมา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ของผู้ทำแบบสอบถามทั้งหมด ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับการตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยให้ครบถ้วน ตามที่ตั้งไว้ โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
F	แทน	ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
SV	แทน	แหล่งความแปรปรวน (Source of variance)
SS	แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย (Sum of square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean square)
df แทน องศาความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig. แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง.และความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (N=128)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		ค่าความถี่	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	86	81.90
	หญิง	19	18.10
2. ประสบการณ์ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	2	1.90
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	76.20
	มากกว่า 10 ปี	23	21.90
3. การปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	91	86.70
	ขนาดกลาง	8	7.60
	ขนาดใหญ่	4	3.80
	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	1.90

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 105 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 และเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 รองลงมาได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 และส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 รองลงมาได้แก่ ขนาดกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ส่วนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.7

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 สรุปตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.89	0.19	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.87	0.22	มากที่สุด
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.86	0.24	มากที่สุด
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	4.85	0.24	มากที่สุด
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	4.84	0.24	มากที่สุด
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**4.86**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) และ 5. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89, 4.87, 4.86, 4.85 และ 4.84 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ข้อ	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.95	0.21	มากที่สุด
2	มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.87	0.34	มากที่สุด
3	มีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน	4.84	0.34	มากที่สุด
	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	**4.89**	0.24	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มี 3 ข้อ ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 4.87 และ 4.84 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	มีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.88	0.33	มากที่สุด
2	มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น	4.88	0.33	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
3	มีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร	4.88	0.33	มากที่สุด
4	มีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	4.87	0.34	มากที่สุด
	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	**4.87**	**0.24**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ข้อ ได้แก่ มีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น มีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร และผู้บริหารมีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยมีค่าเฉลี่ย 4.88,4.88, 4.88 และ 4.87 ตามลำดับ

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	มีแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	4.89	0.32	มากที่สุด
2	มีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ	4.88	0.33	มากที่สุด
3	มีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.86	0.35	มากที่สุด
4	มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานขององค์กร	4.84	0.37	มากที่สุด
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	**4.86**	**0.22**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ข้อ ได้แก่ มีแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร มีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ มีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89, 4.88, 4.86 และ 4.84 ตามลำดับ

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)

ข้อ	ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	มีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศองค์กร	4.92	0.26	มากที่สุด
2	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานใน	4.85	0.36	มากที่สุด
3	มีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ	4.84	0.37	มากที่สุด
4	มีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ	4.81	0.39	มากที่สุด
	ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	**4.85**	**0.24**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ข้อ ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศองค์กร ผู้บริหารต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานใน มีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.92, 4.85, 4.84 และ 4.81 ตามลำดับ

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ข้อ	ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	มีความรู้มีความสามารถในวิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลง	4.89	0.32	มากที่สุด
2	มีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก	4.86	0.32	มากที่สุด
3	มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.82	0.40	มากที่สุด
4	มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง	4.82	0.38	มากที่สุด
5	มีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.80	0.35	มากที่สุด
	ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	**4.84**	**0.19**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยรวมพบว่า อยู่ที่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรู้มีความสามารถในวิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89, 4.86, 4.82, 4.82 และ 4.80 ตามลำดับ

4.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัยจำนวน 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบ t แบบ Independent Sample t-test ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership	4.83	0.19	4.87	0.23	-.913	.363
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.86	0.21	4.88	0.26	-.374	.710
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.87	0.23	4.88	0.29	-1.50	.881
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	4.86	0.23	4.84	0.31	.246	.806
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.90	0.22	4.82	0.34	.914	.371
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**4.86**	**0.13**	**4.86**	**0.26**	**.043**	**.966**

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ t แบบ Independent Sample t-test โดยรวม พบว่า t (t-test) = .043 และค่า Sig. = .966 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แสดงในตารางที่ 4.9

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**น้อยกว่า 5 ปี**		**ตั้งแต่ 5–10 ปี**		**มากกว่า 10 ปี**	
	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**	$\overline{X}$	**S.D.**
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	5.00	0.00	4.82	0.19	4.88	0.21
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.75	0.35	4.87	0.20	4.87	0.28
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.63	0.53	4.89	0.21	4.84	0.33
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	4.63	0.53	4.86	0.22	4.87	0.29
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.50	0.70	4.89	0.23	4.91	0.25
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**4.70**	**0.42**	**4.86**	**0.13**	**4.87**	**0.24**

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**SV**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระหว่างกลุ่ม	0.115	2	0.058	1.490	0.230
	ภายในกลุ่ม	3.947	102	0.039		
	รวม	4.062	104			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.013	0.269	0.765
	ภายในกลุ่ม	5.102	102	0.050		
	รวม	5.129	104			
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ระหว่างกลุ่ม	0.178	2	0.089	1.458	0.237
	ภายในกลุ่ม	6.213	102	0.061		
	รวม	6.390	104			
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	ระหว่างกลุ่ม	0.111	2	0.157	0.906	0.407
	ภายในกลุ่ม	6.237	102	0.60		
	รวม	6.348	104			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	ระหว่างกลุ่ม	0.315	2	0.028	2.637	0.076
	ภายในกลุ่ม	6.091	102	0.028		
	รวม	6.406	104			
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.056**	**2**		**0.984**	**0.377**
	ภายในกลุ่ม	**2.889**	**102**			
	รวม	**2.945**	**104**			

จากตารางที่ 4.10 ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา แสดงในตารางที่ 4.11

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ One-Way ANOVA ซึ่งใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	4.82	0.20	4.90	0.18	4.90	0.20	5.00	0.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.85	0.23	4.91	0.18	5.00	0.00	5.00	0.00
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.87	0.24	4.88	0.35	5.00	0.00	5.00	0.00
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	4.84	0.25	4.97	0.08	5.00	0.00	5.00	0.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	4.87	0.26	4.96	0.18	5.00	0.00	5.00	0.00
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**4.85**	**0.17**	**4.92**	**0.14**	**4.98**	**0.40**	**5.00**	**0.00**

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	SV	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	ระหว่างกลุ่ม	0.116	3	0.039	0.987	0.402
	ภายในกลุ่ม	3.947	101	0.039		
	รวม	4.062	104			
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	0.139	3	0.046	0.939	0.425
	ภายในกลุ่ม	4.989	101	0.049		
	รวม	5.129	104			
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ระหว่างกลุ่ม	0.102	3	0.034	0.546	0.652
	ภายในกลุ่ม	6.288	101	0.062		
	รวม	6.390	104			
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)	ระหว่างกลุ่ม	0.265	3	0.088	1.469	0.227
	ภายในกลุ่ม	6.082	101	0.060		
	รวม	6.348	104			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	ระหว่างกลุ่ม	0.138	3	0.046	0.742	0.529
	ภายในกลุ่ม	6.268	101	0.062		
	รวม	4.406	104			
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.136**	**3**	**0.045**	**1.631**	**0.187**
	ภายในกลุ่ม	**2.809**	101	0.028		
	รวม	**2.945**	104			

จากตารางที่ 4.12 ผลการการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1พบว่า มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยโดยแบ่งเป็น ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 4. ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) และ 5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective congruence : IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form และนำไปทดลองใช้ (Try out) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) เท่ากับ 0.860

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ผ่าน Google Form โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถผ่านลิงค์ URL หรือ สแกนผ่าน QR CODE การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จากจำนวน 128 คน และได้กลับคืนมา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสองกลุ่ม โดยสถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระกัน (Independent Samples t-test) ตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ตามสมมติฐานข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3

5.1 สรุปผลการวิจัย

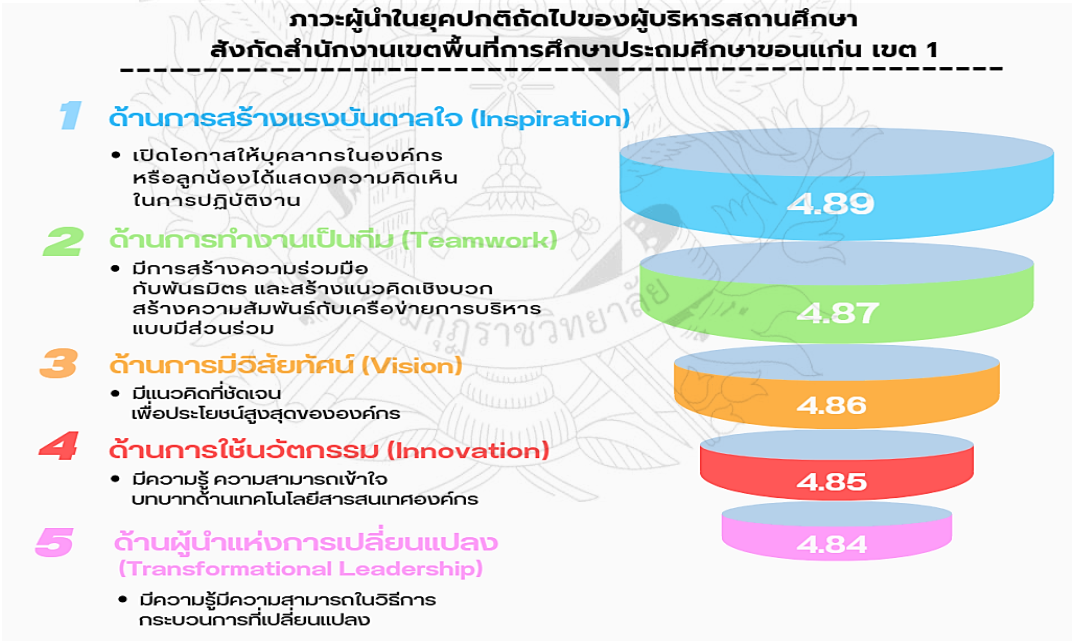
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 และ เพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.10

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าอันดับแรก ตั้งแต่ 5-10 ปี ขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ76.20 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าอันดับแรก ขนาดเล็ก จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 รองลงมาคือ ขนาดกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ส่วนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวม อยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) และด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามลำดับ

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อได้พิจารณารายด้าน ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สามารถเรียงตามระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป ดังแสดงตามภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 สรุปภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5.1.6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5.1.7 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม คือ สถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID-19 มีความเข้าใจใน วิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดทุกประการ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของตนเองให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษา ตามนโยบายของระบบการศึกษาไทย โดยสอดคล้องกับ Hulme,M., Beauchamp, G., Clarke, L. and Hamilton, L. (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในช่วงวิกฤตการณ์ของครูใหญ่ในสหราชอาณาจักร พบว่าครูใหญ่ได้ใช้ภาวะผู้นำแบบการปรับตัว Adaptive Leadership ที่สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ โดยต้องเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอกับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น และการสร้างความร่วมมือของคนในองค์กร ทั้งนี้ยังสอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกันกับแนวคิดของ โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา (2565) ได้กล่าวสรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุค COVID-19 ไปยังยุคปกติถัดไป ที่มาจากศักยภาพภายในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังปรากฏในสังคม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศ และงานวิจัยของ วชิรดล คำศิริรักษ์ (2563) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.1 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค

วิถีใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.2 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ภิชาพัชญ์ โหนา และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ในด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.3 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ยุพา มั่นเขตกิจ,พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 ในด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นหารกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.4 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ พระครูสุมนสุตกิจ (อรชุน ฐิตมโน) (2565) วิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการเรียนการสอนในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในด้านการใช้นวัตกรรมออกแบบสื่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.5 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ยุพา มั่นเขตกิจ,พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างร่วมมือรวมพลัง อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคความปกติถัดไปมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง และมอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเพศหญิงหรือผู้บริหารเพศชายก็มีความสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นภายใต้นโยบาลระบบการศึกษาของไทย เพศจึงไม่ส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับกาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน , จรัส อติวิทยาภรณ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564) ได้วิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การบริหารไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมงานทุกงานของสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำในยุคปกติถัดไป หน้าที่และบทบาทในฐานะผู้นำก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามคำสั่ง หรือนโยบาลของระบบการศึกษา สอดคล้องกับ รุจิรา มรกตอัมพรกุล (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในยุคนิวนอร์มอลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ในทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญ ดังนั้นบทบาทของผู้นำยุคใหม่ หรือยุคปกติถัดไปต้องเป็นผู้ที่มีนำพาคนในองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความสำเร็จ โดยใช้หลักความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา คุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ 2 ประการคือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

จากผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาจัดการศึกษา และก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นหรือการใช้สิ่งจูงใจจะทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่เต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือว่ามีความสำคัญมาก ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องของด้านการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรรักษาระดับให้มีความยั่งยืน และด้านผู้นำแห่ง

การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร บทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี การเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง และปรับสภาพการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและเป็นการผลักดันให้หน่วยงานมุ่งสู่สภาพที่ดีที่สุด โดยเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัตินั้นถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ต่าง ๆ วิธีการและแนวโน้มที่จะได้ประสิทธิผลออกมาดีนั่น แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารสานศึกษาต้องมีการวางรากฐานของเหตุและผลของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติถัดของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มประชากรที่หลากหลายเพิ่มขึ้น เช่น โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กณิษฐา ทองสมุทร (2561). *คำสำคัญ:การบริหาร.* สำนักพิมพ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กรมสุขภาพจิต (2563). *New Normalชีวิตวิถีใหม่*. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2565 จาก www.bsh.go.th/download/Download/Download01.doc

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน , จรัส อติวิทยาภรณ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา

จรัล เลิศจามีกร (2554). *กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีลพบุรี.

จักรกฤษณ์ โพดาพล และสุพรรณี บุญหนัก (2563). *สถิติเพื่อการวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS ในการวิจัยสำรวยก๊อปปี้ บ้านใหม่*จากhttp://www.moe’go.th/wijai/road%20map.htm.

จำลอง นักฟ้อน. (2552). *เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566 จาก http://www.moe.go.th/wijai/road%20map.htm.

จิรวัฒน์ พึ่งสุข (2553). *สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิราภา เพียรเจริญ (2555). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

โชติกา ใจทิพย์และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2561). *ศักยภาพของผู้นำองค์กรธุรกิจในสถานการณ์โลกที่มีความผันผวนความไม่แน่นอน ความซับซ้อนและความคลุมเครือ*. วารสารการจัดการธุรกิจ.(มกราคม – มิถุนายน).2561

โชษิตา ศิริมั่น(2564). *ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.*การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครศรีธรรมราช ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564

ณภัทสรณ์ นรกิจ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2021). *คุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 34 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร.* ปีที่ 6 ฉบับ ที่ 1 (2021): มกราคม 2564

ณัฐธยาน์ โพธิชาธาร (2553). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดารารัตน์ กั่งเซ่ง (2565). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต.* สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2566, จาก https://shorturl.asia/HCM7y

เต็ม และตรียุทธ พรหมศิริ (2565). *ทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัล เป็นอย่างไร?,* วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล,

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562). *ภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารงานในองค์การ.* วารสารวิชาการแสงอีสาน

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์และยุภาพร ยุภาศ (2562). *ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร*. ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 (2019) .มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: วารสารแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีอีสาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2546). *การบริหารงานศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพ : ประชุมช่าง

ธงชัย สันติวงษ์ (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.

ธนเดช ทิพยอภิชยากุล (2565). *บทบาทการเป็นผู้นำสำหรับโลกยุคใหม่.* สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565 จาก https://shorturl.asia/u7xjU

ธานินทร์ อินทรวิเศษ,ธนวัฒน์ เจริญษาและพิชญาภา ยวงสร้อย (2564). *ภาพสะท้อนการศึกษาไทยหลังภาวะโควิด 2019*. สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยนเรศวร. 20(1),261-271

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2560). *การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล

โนรีณี เบ็ญจวงศ์ และ นิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา(2565). *ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโควิด-19.* สถาบันรัชต์ภาคย์ .วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 47 กรกฎาคม – สิงหาคม 2565

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพฯ

ประเมินผลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.

ปราชญา กล้าผจญ (2548). *นักบริหารการศึกษามืออาชีพ.* วารสารวงการครู.ฉบับเดือนสิงหาคม 2548

ปรียาภัทร ศรีไกร และ ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2565). *การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุค (New Normal) ตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 (2022): มิถุนายน 2565

ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุย จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศ์เทพ จิระโร (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี:ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

พระครูสุมนสุตกิจ (อรชุน ฐิตมโน) (2565) ข้อเสนอเชิงนโยบายการเรียนการสอนในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 วิทยานิพนธ์สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ และวีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2565). *ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล*. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์.วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพัชนียา ราชวงษ์ และ อำนวย ทองโปร่ง (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่*

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). *การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19*. วารสารศิลปการจัดการ. 4 (3), 783-795.

พัชรินทร์ วงสารี (2564). *คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พัชสรี ชมพูคำ (2552). *องค์การและการจัดการ(Organization and management).* กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมผกา ธรรมสิทธิ (2554). *หลักการบริหารการศึกษา.*อุตรดิตถ์:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ภิชาพัชญ์ โหนา และปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ยืน ภู่วรวรรณ (2566). *รูปแบบการเรียนรู้วิถีใหม่, ชีวิตวิถีใหม่และความฉลาดทางดิจิทัล.*สืบค้นเมื่อวันที่ 16มกราคม 2566 จาก https://learningdq-dc.ku.ac.th/course/?C-=3&l= 3

ยุพามั่น เขตกิจ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณและ วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง (2565) วิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) 2565

รุ่ง แก้วแดง (2545). *ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพการบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.*กรุงเทพ:ข้าวฟ่าง

รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช

รุจิรา มรกตอัมพรกุล (2566). ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในยุค

นิวนอร์มอลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนในสหวิทยาเขตทุ่งกุลาทอง สังกัดสำนักงาน วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565)

วรวงค์ รักเรื่องเดช (2564). *เปิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการศึกษา รองรับ Next New Normal,* กรุงเทพธุรกิจ https://www.bangkokbiznews.com/social/977893

วรวงค์ รักเรื่องเดช (2566). *4 ความเปลี่ยนแปลง ยุคโควิด-19 สู่การปรับตัว Next Normal.* กรุงเทพธุรกิจ, สืบค้นเมื่อวันที่16มกราคม2566 จาก https://www.bangkokbiznews.com/social/976332

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549*). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.* ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิชัย แหวนเพชร (2555). *แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ.* สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2565

วิทยา คีรีกุลไพศาล และ ธีรศักดิ์อุปไมยอธิชัย (2564) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กุมภาพนธ์ (2564) มหาวิทยาลัยนเรศวร

วชิรดล คำศิริรักษ์ (2563). *การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (COVID -19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล* กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษา สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ:ทิพยวิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตนะและคณะ (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่21.*วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศและพระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ (2565). *ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคนิวนอร์มัล (LEADERSHIP AND THE ORGANIZATION MANAGEMENT IN NEW NORMALAGE).* บทความวิชาการ วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ศศิมา สุขสว่าง (2563). *10 ทักษะในยุค New Normal ที่ควรมี.* คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา ,คมสันต์ ธีระพืช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์ (2564). *บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่The Role of New Generation Leaders Affecting the Organizational Management in New Normal*.วารสารวิทยาการ จัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564)

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา,คมสันต์ ธีระพืช และวิชุดา จันทร์เวโรจน์ (2564). *บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่*. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 23 ฉบับที่ (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรี.

สมจิตร เจริญกร (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร*.ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2561,มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครังที 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. (2563). *รายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563.*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. (2564) *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.* 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1.ขอนแก่น (2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. (2565).) แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565 (พ.ศ. 2560 – 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565*).นโยบายและจุดเน้นการขับเคลื่อน คุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565 จาก https://lopburi2.go.th/web/นโยบาย/

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา.* สืบค้นเมื่อวันที่16 มกราคม 2566 จาก http://www.suthep.ricr.ac.th

สุพรรณี บุญหนัก (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมเขต 2.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง:วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ,2(4), 57-68.

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New Normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง.* สืบค้นเมื่อวันที่ 27มกราคม 2566 จาก https://www.dip.go.th › dowload-file-news

เสรี ออไธสง และเพียงแข ภูผายาง (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารสถานศึกษาในภาวะปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ปีที่16 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2565)

อุไรรัตน์ ชนะบำรุง. (2561). *บทบาทของผู้บริหารกับการจัดการความรู้.* สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม2565 จาก https://www.gotoknow.org/posts/511888

2. ภาษาอังกฤษ

Aras Bozkurt and Ramesh C Sharma (2020). *Education in normal, new normal, and next normal: Observations from the past,Insights from the present and projectionsfor the future, Asian Journal of Distance Education*, Volume 15, Isuue2,2020,EdTechReview (ETR), New Delhi, India, https://www.resear Draw freeh and 955 Education in_normal new normal and next normal Observations from the p and projections for the future tchara

Juicharern (2022). *Leadership in the Next Normal.* สืบค้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม2566 จาก https://www.aclc-asia.com/post/leadership-in-the-next-normal

Donaldson,G.A.(2001). *Cultivating Leadership in School*. New York:Teachers College Press.

Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3rd ed.). Mason, Ohio: Thomson South-Western.

Harold John D. Culala (2011) .*The "New Normal" in Education and the Future of Schooling* . Asian Journal of Distance Education, 2022:15(2):1-10.

Hersey, P.and Blanchard, H. B. (1988). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. Englewood. Boston : PWS-Kent.

Hulme, M., Beauchamp, G., Clarke, L. and Hamilton, L. (2021). 'Collaboration in times of crisis:leading UK schools in the early stages of a pandemic'. Leadership and Policy inSchools, pp.1-20.

Hunt, J. G. (J.). (2004). *What is leadership?*. InAntonakis, J. A., Cianciolo, T. and Sternberg, R. J. (Eds.). The nature ofleadership (pp. 19–47). n.p.: SagePublications

Jeffry M. Saro ,Maynard E. Manliguez, Irene Jean M. Buar, Alfred B. Buao, Arcelle S. Almonicar (2022). *New Normal Education: Strategies, Methods, and Trends of Teaching-Learning on Students' Perspectives and Its Effectiveness.* Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal, 4(8), 729-740

John C. Maxwell (2021). *ภาวะผู้นำ 5 ระดับ แปลจากหนังสือ: The 5 Levels Of Leadership*. ผู้แปล: วันดี อภิรักษ์ธนากร พิมพ์ครั้งที่ 8 สำนักพิมพ์: Nation Books Kenan Foundation Asia / มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย (2564) รายงานสถานการณ์ MSME ออนไลน์สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เดือนมกราคม 2566 จาก https://shorturl.asia/SvnxN

Krejcie and Morgan (1970). *กำหนดกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.*อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543

Marquardt, M.J. (2000). *Action learning andleadership*. The learningorganization,

Marshall Goldsmith (2021). *"The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era"* เข้าถึงจากข้อมูลออนไลน์ https://shorturl.asia/E1Ulu

Marshall Goldsmith (2022). *The Next Normal: พลิกโฉมความเป็นผู้นำ ทีมของคุณ และองค์กรของคุณ.* สำนักพิมพ์ไลอ้อนเครสต์

Maxwell, J. (2014). *Good Leaders ask greatquestions*. New York: Center Street.

Mckinsey. (2020). *The future is not what itused to be: Thoughts on theshape of the nextnormal*.RetrievedFebruary14,2021,fromhttps://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-future-isnot-what-it-used-to-be-thoughts-onthe-shape-of-the-next-normal.pdf

Owans, R. M. (2004). *Organizational Behavior in Education*. (8th ed.). Boston : PearsonEducation.

Pantelides,J.R. (1991). *An Exploration of the Relationship between Specific Instructional Leadership Behaviors of Elementary Principals and Student Achievement.* Dissertation Abstracts International

Peter Bregman (2018). *Great Leaders Are Confident,Connected, Committed, and Courageous*. พิมพ์เมื่อ 13 กรกฎาคม 2018 ใน Harvard Business Review

Section O'Donnel,R.,J. and White,G.,P.(2005). *Within the accountability era: Principals'instructional leadership behaviors and student achievement. National Association of Secondary School Principals*. NASSP Bulletin December 2005, 89(645).

Stogdill, R. M. (2007). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. NewYork The Free Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

****

1) ชื่อ : ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ตำแหน่ง : ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ.

สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

การศึกษา : ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา

สถาบัน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา

2) ชื่อ : นายสมคิด กัญญพันธ์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น

สถานที่ทำงาน : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การศึกษา : ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา

สถาบัน : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษา

3) ชื่อ : ดร.ศิรดา พิริยะชัยวรกุล

ตำแหน่ง : ศึกษานิเทศก์

สถานที่ทำงาน : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

การศึกษา : 1. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผล

สถาบัน : 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้เชี่ยวชาญด้าน : การบริหารการศึกษาและด้านการวัดและประเมินผล

ภาคผนวก ข
ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การการทำงาน	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
3	ปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา							
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)							
1	ผู้บริหารต้องมีความรู้มีความสามารถในวิธีการกระบวนการที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารต้องมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)							
6	ผู้บริหารที่มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

7	ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารต้องมีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)							
10	ผู้บริหารต้องมีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารต้องมีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)							
14	ผู้บริหารต้องมีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารต้องมีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

16	ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)							
18	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารต้องมีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรหรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลการการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือ (Try-out)

1.ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (Try out)

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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.860	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	24.20	1.041	.577	.689
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	24.21	.995	.597	.669
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	24.19	1.033	.508	.575
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	24.14	1.066	.729	.532
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	24.25	.882	.576	.822
ผลรวมทั้ง5ด้าน	24.20	.967	1.000	.860



ภาคผนวก ฆ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มี เพศ ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการป้องกันและเตรียมรับมือกับสถานการณ์ในยุคปกติถัดไป และส่งเสริมภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพในโลกอนาคต

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพัชรี เครือรัตน์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความตามความเป็นจริงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

( ) เพศชาย

( ) เพศหญิง

ประสบการณ์ทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) ตั้งแต่ 5-10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

การปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา

( ) สถานศึกษาขนาดเล็ก

( ) สถานศึกษาขนาดกลาง

( ) สถานศึกษาขนาดใหญ่

( ) สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปในระดับ น้อยที่สุด

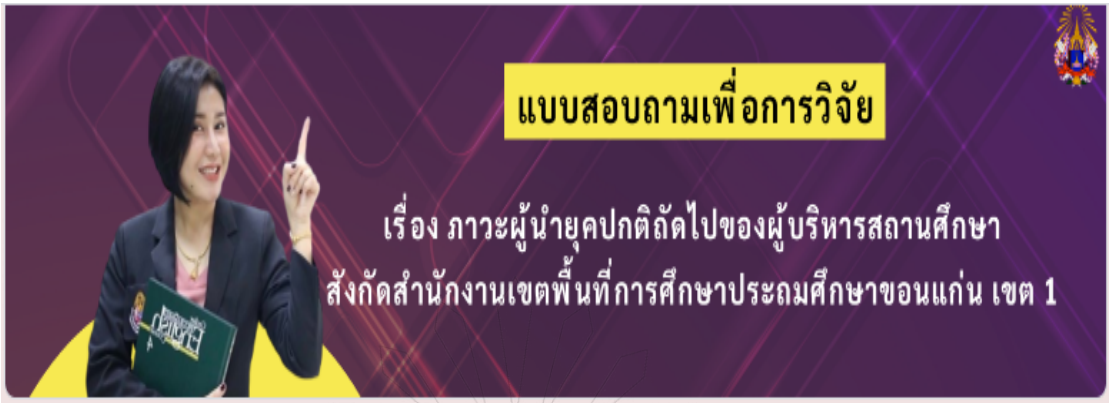
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)						
1	ผู้บริหารต้องมีความรู้มีความสามารถในวิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก					
3	ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ					
4	ผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
5	ผู้บริหารต้องมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง					
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)						
6	ผู้บริหารที่มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานขององค์กร					
7	ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร					
8	ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
9	ผู้บริหารต้องมีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ					
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
10	ผู้บริหารมีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว					
11	ผู้บริหารต้องมีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
12	ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น					

13	ผู้บริหารต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร					
ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)						
14	ผู้บริหารต้องมีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ ๆ					
15	ผู้บริหารต้องมีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ					
16	ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
17	ผู้บริหารต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)						
18	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารต้องมีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน					
20	ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form



ส่วนที่ 1 จาก 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต1ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการทราบถึงภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการป้องกันและเตรียมรับมือกับสถานการณ์ในยุคปกติถัดไป และส่งเสริมภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีคุณภาพในโลกอนาคต

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✅ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ *

- ☐ เพศชาย
- ☐ เพศหญิง

ประสบการณ์การทำงาน *

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 5-10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

การปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษา *

- ☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก
- ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

กลับ ถัดไป ล้างแบบฟอร์ม

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✅ ลงในช่องว่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต1ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดย ระดับ 5 = มากที่สุด ระดับ 4 = มาก ระดับ 3 = กลาง ระดับ 2 = น้อย ระดับ 1 = น้อยที่สุด

1.) ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) *

	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
1. ผู้บริหารต้องมีความรู้มีความสามารถในวิธีการกระบวนการที่เปลี่ยนแปลง	○	○	○	○	○
2. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก	○	○	○	○	○
3. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่างๆ	○	○	○	○	○
4. ผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	○	○	○	○	○
5. ผู้บริหารต้องมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง	○	○	○	○	○

มหาวิทยาลัย

2.) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) *

	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
6. ผู้บริหารที่มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์และสามารถกำหนดทิศทางของการบริหารงานขององค์กร	○	○	○	○	○
7. ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	○	○	○	○	○
8. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบกับสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	○	○	○	○	○
9. ผู้บริหารต้องมีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ	○	○	○	○	○

3.) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) *

	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
10. ผู้บริหารต้องมีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก สร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายการบริหารแบบมีส่วนร่วม	○	○	○	○	○
11. ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น	○	○	○	○	○
12. ผู้บริหารต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร	○	○	○	○	○
13. ผู้บริหารมีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	○	○	○	○	○

มหามกุฏราชวิทยาลัย

4.) ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation) *

	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
14. ผู้บริหารต้องมีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มการใช้นวัตกรรมใหม่ ท้าทายกับสิ่งใหม่ๆ	○	○	○	○	○
15. ผู้บริหารต้องมีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์กรให้ออก เรียนรู้ปัญหา ใส่ใจกับผู้คน พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ	○	○	○	○	○
16. ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	○	○	○	○	○
17. ผู้บริหารต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร	○	○	○	○	○

5.) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration) *

	ระดับ 5	ระดับ 4	ระดับ 3	ระดับ 2	ระดับ 1
18. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ หรือขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	○	○	○	○	○
19. ผู้บริหารต้องมีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน ในเรื่องต่างๆในการทำงาน	○	○	○	○	○
20. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	○	○	○	○	○

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กลับ ส่ง ล้างแบบฟอร์ม



ภาคผนวก จ
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๙ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๔๘๘ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๙๖

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เรืองยศ แวดล้อม

ด้วย นางสาวพัชรี เครือรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ (LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๓ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๔๑๕ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๕๓๖
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๙๖

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายสมคิด กัญญพันธ์

ด้วย นางสาวพัชรี เครือรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ (LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

22/ก.พ./66

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๙ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๔๘๘ โทรสาร. ๐ ๔๓๒๔ ๑๕๐๖
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๔/ว๐๓๙๖

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ศิรดา พิริยะชัยวรกุล

ด้วย นางสาวพัชรี เครือรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ (LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็น อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ยินดีเป็นอย่างยิ่งค่ะ
22/02/66



ภาคผนวก ฉ
หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๖ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาว พัชรี เครือรัตน์ ทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) นั้น

ข้าพเจ้า นายเรืองยศ แวดล้อม ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ.....

(นายเรืองยศ แวดล้อม)

ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

โปรดทำเครื่องหมาย ☑ ลงในช่องว่าง

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....

(นายเรืองยศ แวดล้อม)

ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๖ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาว พัชรี เครือรัตน์ ทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) นั้น

ข้าพเจ้า นายสมคิด กัญญูพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ลงชื่อ.....
(นายสมคิด กัญญูพันธ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

โปรดทำเครื่องหมาย ☑ ลงในช่องว่าง

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....
(นายสมคิด กัญญูพันธ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ตามที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ได้มีหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย ที่อว ๗๙๑๔/ว๐๗๓๖ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ใช้ในการศึกษาให้แก่นักศึกษาปริญญาโท ของนางสาว พัชรี เครือรัตน์ ทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (LEADERSHIP IN THE NEXT NORMAL OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER KHONKAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) นั้น

ข้าพเจ้านางศิรดา พิริยะชัยวรกุล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญแล้ว และมีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

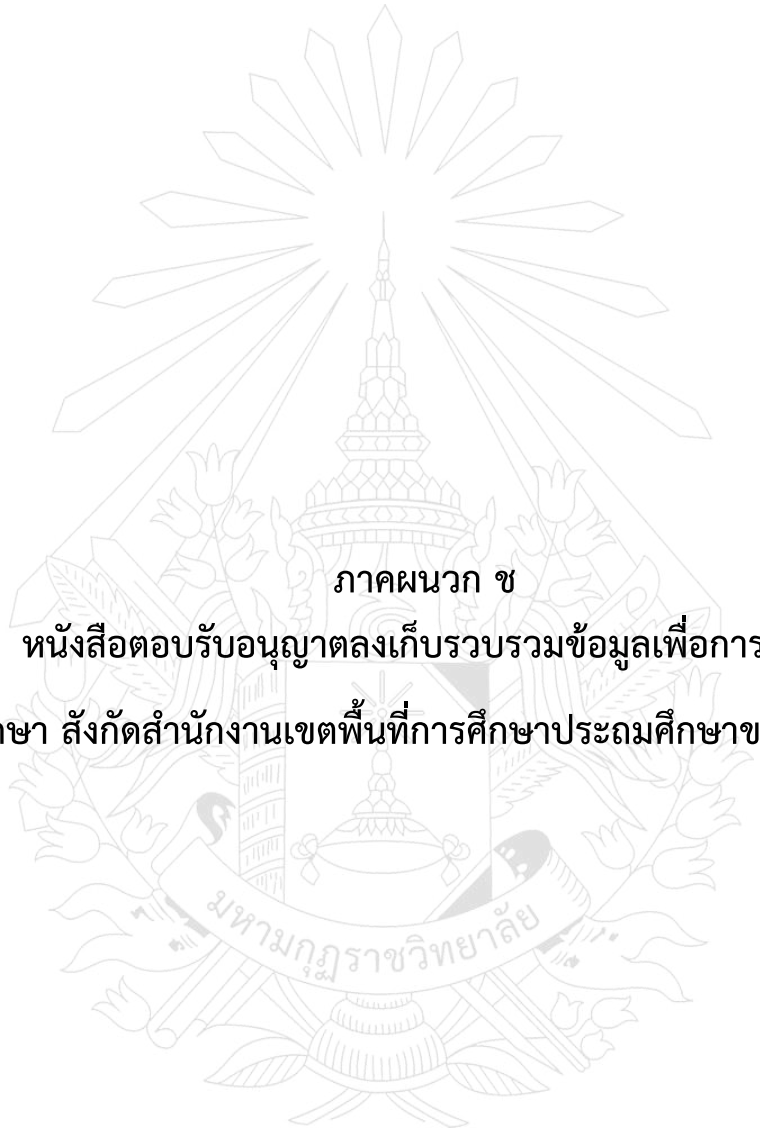
ลงชื่อ.....
(นางศิรดา พิริยะชัยวรกุล)
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

โปรดทำเครื่องหมาย ☑ ลงในช่องว่าง

☑ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ

☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ.....
(นางศิรดา พิริยะชัยวรกุล)
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



ภาคผนวก ช
หนังสือตอบรับอนุญาตลงเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbu

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๕๓๕

สพป.ขก.1
เลขที่รับ 6099
วันที่ 30 มี.ค. 2566 เวลา
กลุ่ม 10

๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวพัชรี เครือรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๔ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.เอกชาตรี สุขเสน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวพัชรี เครือรัตน์ ๐๘๑-๐๓๙๙๔๓๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ โทร ๐๔๓-๒๔๖๖๖๓-๕
ที่ ศธ ๐๔๐๒๕/.....**วันที** ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง ขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

ด้วย นางสาวพัชรี เครือรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๔ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๐/๒๕๖๕ จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ เห็นควรให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสมคิด เมืองสอน)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

เจ้าหน้าที่

(นางชโลทร กองพันธ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

-เพื่อโปรดพิจารณา
๓๑ มี.ค.๖๖

(นายบุญเยือน โหว่สงคราม)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑

-อนุเคราะห์

(นายอารยันต์ แสงนิกุล)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
31 มี.ค. 2566

แบบสอบถาม
เพื่อการวิจัย

ภาวะผู้นำในยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1



นางสาวพัชรี เครือรัตน์ ตำแหน่ง ครู
โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น สพป.ขก 1
*****
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน

0810399435 Kuarat2553@gmail.com

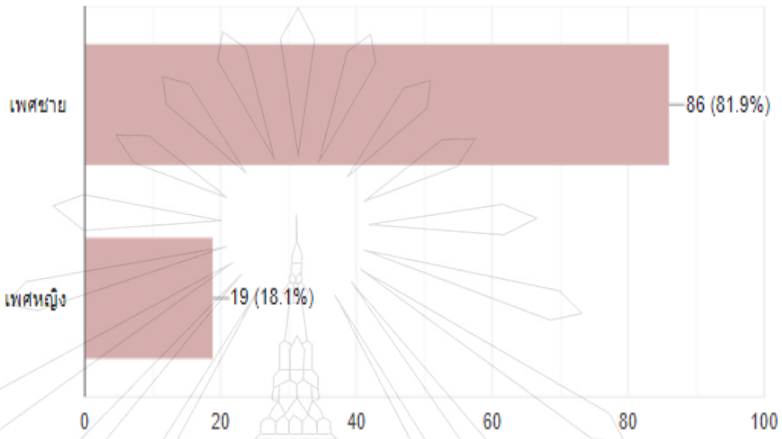
ภาคผนวก ซ
ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Google Form ของกลุ่มเป้าหมาย
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

คัดลอก

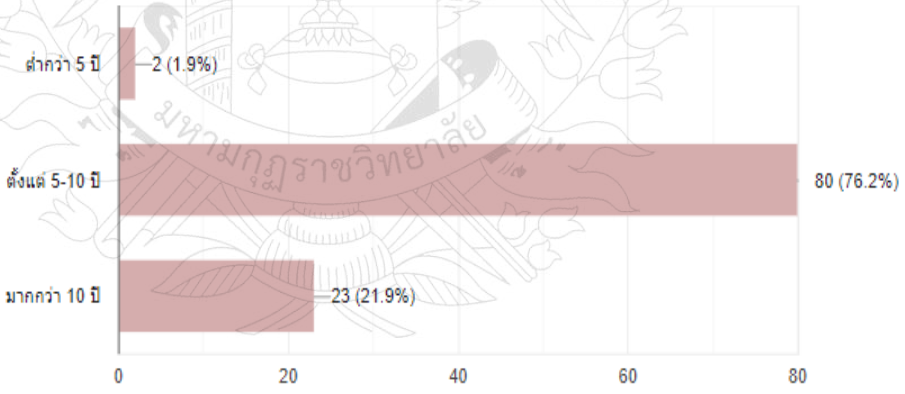
คำตอบ 105 ข้อ



ประสบการณ์ทำงาน

คัดลอก

คำตอบ 105 ข้อ

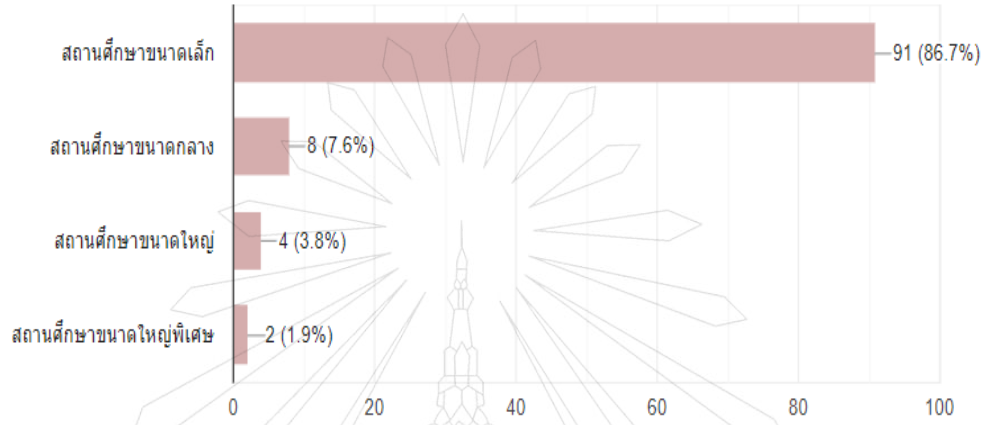


คำถาม การตอบกลับ 105 การตั้งค่า

การปฏิบัติงานตามขนาดสถานศึกษา

คัดลอก

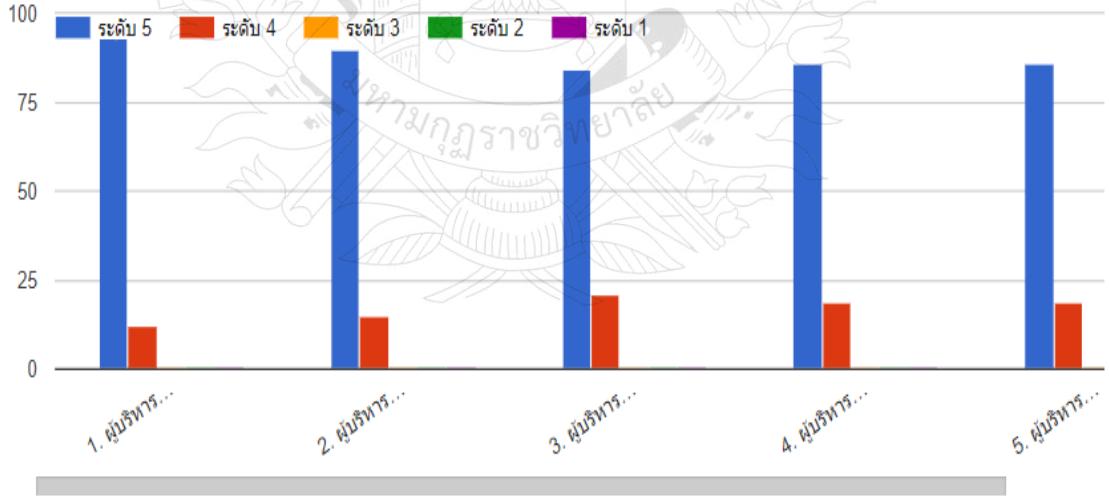
คำตอบ 105 ข้อ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

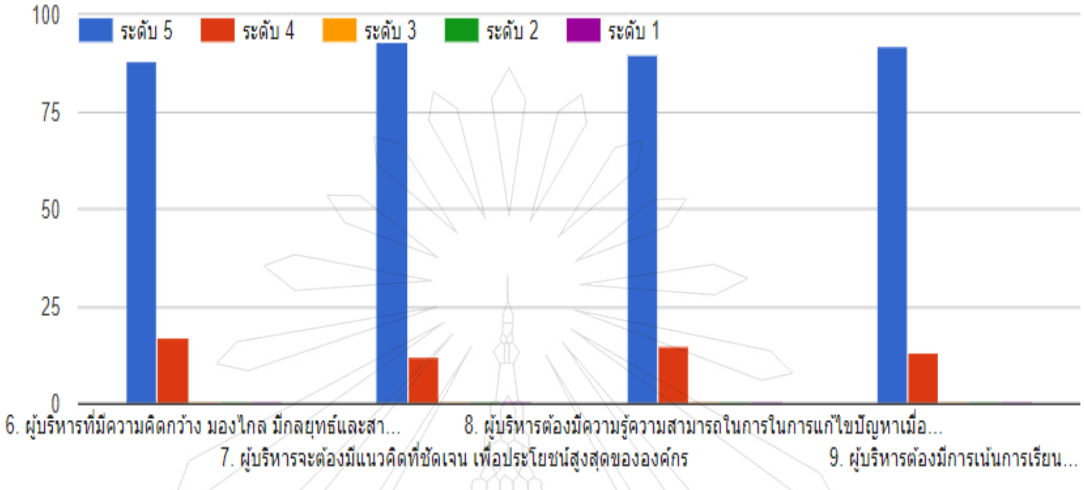
1.) ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

คัดลอก



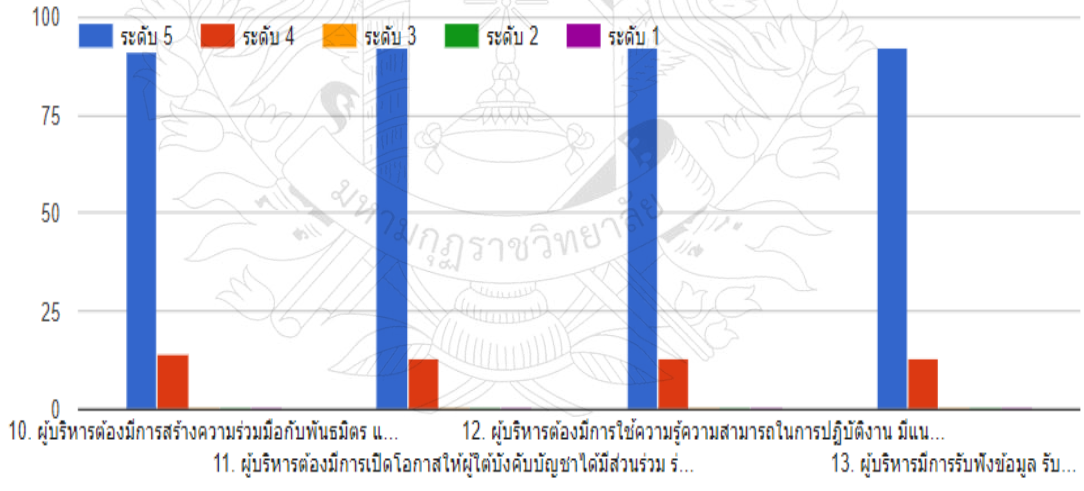
2.) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

คัดลอก



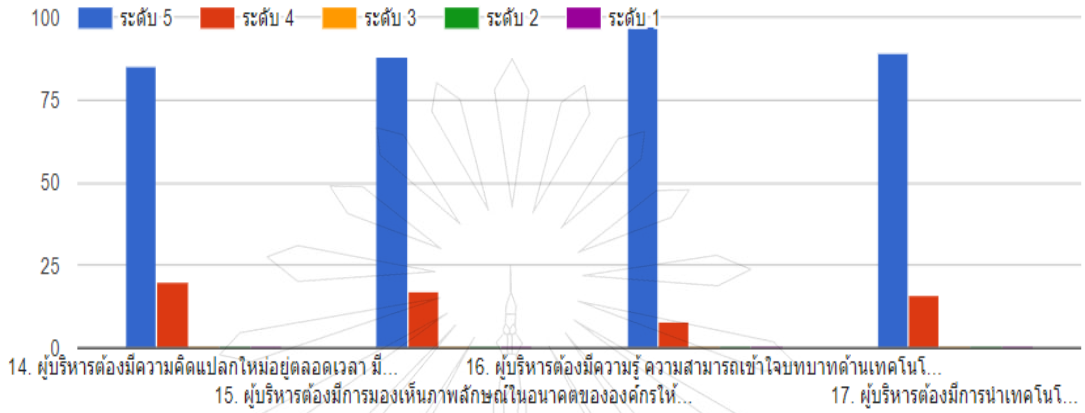
3.) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คัดลอก



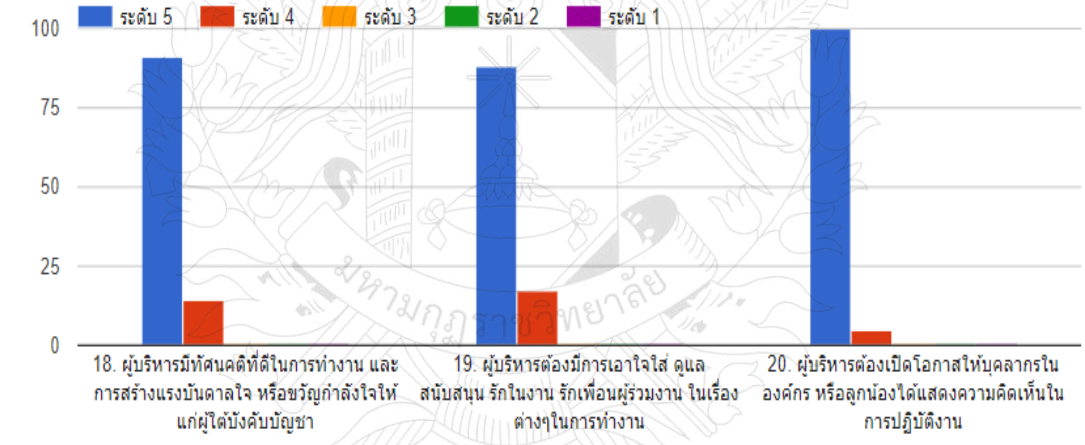
4.) ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)

คัดลอก



5.) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration)

คัดลอก





ภาคผนวก ฌ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	105	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.826	.831	20

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย=1	86	81.9	81.9	81.9
	หญิง =2	19	18.1	18.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	1.9	1.9	1.9
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	76.2	76.2	78.1
	3=มากกว่า 10 ปี	23	21.9	21.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

การปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1=-ขนาดเล็ก	91	86.7	86.7	86.7

	2=ขนาดกลาง	8	7.6	7.6	94.3
	3=ขนาดใหญ่	4	3.8	3.8	98.1
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	1.9	1.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

3. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	105	4	5	4.84	.198
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	105	4	5	4.86	.222
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	105	4	5	4.87	.248
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	105	4	5	4.85	.247
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	105	4	5	4.89	.248
ผลรวมทั้ง5ด้าน	105	4	5	4.86	.168
Valid N (listwise)	105				

4. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในยุคปกติถัดของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน

4.1 ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้มีความสามารถในวิธีการ กระบวนการที่เปลี่ยนแปลง	105	4	5	4.89	.320
1.2 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลก	105	4	5	4.86	.352
1.3 ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ	105	4	5	4.80	.402
1.4 ผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมและรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	105	4	5	4.82	.387
1.5 ผู้บริหารต้องมีการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลง	105	4	5	4.82	.387

Valid N (listwise)	105				

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.1 ผู้บริหารที่มีความคิดกว้าง มองไกล มีกลยุทธ์	105	4	5	4.84	.370
2.2 ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจนเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	105	4	5	4.89	.320
2.3 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการในการแก้ไขปัญหา	105	4	5	4.86	.352
2.4 ผู้บริหารต้องมีการเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ	105	4	5	4.88	.331
Valid N (listwise)	105				

4.3 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
3.1 ผู้บริหารมีการรับฟังข้อมูล รับฟังความคิดเห็นสร้างมุมมองใหม่ ๆ	105	4	5	4.87	.342
3.2 ผู้บริหารต้องมีการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร และสร้างแนวคิดเชิงบวก	105	4	5	4.88	.331
3.3 ผู้บริหารต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม	105	4	5	4.88	.331
3.4 ผู้บริหารต้องมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในพัฒนาองค์กร	105	4	5	4.88	.331
Valid N (listwise)	105				

4.4 ด้านการใช้นวัตกรรม (Innovation)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
4.1 ผู้บริหารต้องมีความคิดแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา	105	4	5	4.81	.395
4.2 ผู้บริหารต้องมีการมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคต	105	4	5	4.84	.370
4.3 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจบทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	105	4	5	4.92	.267
4.4 ผู้บริหารต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยการปฏิบัติงานในองค์กร	105	4	5	4.85	.361
Valid N (listwise)	105				

4.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
5.1 ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและการสร้างแรงบันดาลใจ	105	4	5	4.87	.342
5.2 ผู้บริหารต้องมีการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุน รักในงาน รักเพื่อนผู้ร่วมงาน	105	4	5	4.84	.370
5.3 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือลูกน้องได้แสดงความคิดเห็น	105	4	5	4.95	.214
Valid N (listwise)	105				

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	ชาย=1	86	4.83	.190	.020
	หญิง =2	19	4.87	.233	.053
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	ชาย=1	86	4.86	.212	.023
	หญิง =2	19	4.88	.268	.062

ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย=1	86	4.87	.239	.026
	หญิง =2	19	4.88	.293	.067
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	ชาย=1	86	4.86	.232	.025
	หญิง =2	19	4.84	.314	.072
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ชาย=1	86	4.90	.223	.024
	หญิง =2	19	4.82	.340	.078
ผลรวมทั้ง5ด้าน	ชาย=1	86	4.86	.139	.015
	หญิง =2	19	4.86	.269	.062

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	Equal variances assumed	.933	.336	-.913	103	.363	-.046	.050	-.145	.054
	Equal variances not assumed			-.800	23.542	.432	-.046	.057	-.164	.072
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	Equal variances assumed	.122	.728	-.374	103	.710	-.021	.057	-.133	.091
	Equal variances not assumed			-.321	23.221	.751	-.021	.066	-.157	.115
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	Equal variances assumed	.185	.668	-.150	103	.881	-.009	.063	-.135	.116
	Equal variances not assumed			-.132	23.555	.896	-.009	.072	-.158	.139
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	Equal variances assumed	1.515	.221	.246	103	.806	.015	.063	-.109	.140
	Equal variances not assumed			.203	22.522	.841	.015	.076	-.143	.173
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	Equal variances assumed	5.366	.023	1.189	103	.237	.075	.063	-.050	.199
	Equal variances not assumed			.914	21.550	.371	.075	.082	-.095	.244
ผลรวมทั้ง5ด้าน	Equal variances assumed	9.183	.003	.064	103	.949	.003	.043	-.082	.088

Equal variances not assumed			.043	20.175	.966	.003	.063	-.130	.135

5. เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	4.82	.193	.022	4.78	4.86	4	5
	3=มากกว่า 10 ปี	23	4.88	.215	.045	4.79	4.97	4	5
	Total	105	4.84	.198	.019	4.80	4.87	4	5
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	4.75	.354	.250	1.57	7.93	5	5
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	4.87	.203	.023	4.82	4.91	4	5
	3=มากกว่า 10 ปี	23	4.87	.281	.059	4.75	4.99	4	5
	Total	105	4.86	.222	.022	4.82	4.91	4	5
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	4.63	.530	.375	-.14	9.39	4	5
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	4.89	.210	.023	4.84	4.94	4	5
	3=มากกว่า 10 ปี	23	4.84	.334	.070	4.69	4.98	4	5
	Total	105	4.87	.248	.024	4.83	4.92	4	5
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	4.63	.530	.375	-.14	9.39	4	5
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	4.86	.228	.025	4.81	4.91	4	5
	3=มากกว่า 10 ปี	23	4.87	.291	.061	4.74	5.00	4	5
	Total	105	4.85	.247	.024	4.81	4.90	4	5
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	4.50	.707	.500	-1.85	10.85	4	5
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	4.89	.231	.026	4.84	4.94	4	5

	3=มากกว่า 10 ปี	23	4.91	.251	.052	4.80	5.02	4	5
	Total	105	4.89	.248	.024	4.84	4.93	4	5
ผลรวมทั้ง5ด้าน	1 = ต่ำกว่า 5 ปี	2	4.70	.424	.300	.89	8.51	4	5
	2=ตั้งแต่ 5-10 ปี	80	4.86	.134	.015	4.83	4.89	4	5
	3=มากกว่า 10 ปี	23	4.87	.243	.051	4.77	4.98	4	5
	Total	105	4.86	.168	.016	4.83	4.90	4	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	Between Groups	.115	2	.058	1.490	.230
	Within Groups	3.947	102	.039		
	Total	4.062	104			
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	Between Groups	.027	2	.013	.269	.765
	Within Groups	5.102	102	.050		
	Total	5.129	104			
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	.178	2	.089	1.458	.237
	Within Groups	6.213	102	.061		
	Total	6.390	104			
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	Between Groups	.111	2	.055	.906	.407
	Within Groups	6.237	102	.061		
	Total	6.348	104			
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	Between Groups	.315	2	.157	2.637	.076
	Within Groups	6.091	102	.060		
	Total	6.406	104			
ผลรวมทั้ง5ด้าน	Between Groups	.056	2	.028	.984	.377
	Within Groups	2.889	102	.028		
	Total	2.945	104			

6. เปรียบเทียบภาวะผู้นำยุคปกติถัดไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่มีการปฏิบัติงานตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	95% Confidence Interval for Mean Upper Bound	Minimum	Maximum
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	1=-ขนาดเล็ก	91	4.82	.200	.021	4.78	4.87	4	5
	2=ขนาดกลาง	8	4.90	.185	.065	4.75	5.05	5	5
	3=ขนาดใหญ่	4	4.90	.200	.100	4.58	5.22	5	5
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	Total	105	4.84	.198	.019	4.80	4.87	4	5
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	1=-ขนาดเล็ก	91	4.85	.230	.024	4.80	4.90	4	5
	2=ขนาดกลาง	8	4.91	.186	.066	4.75	5.06	5	5
	3=ขนาดใหญ่	4	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	Total	105	4.86	.222	.022	4.82	4.91	4	5
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	1=-ขนาดเล็ก	91	4.87	.245	.026	4.81	4.92	4	5
	2=ขนาดกลาง	8	4.88	.354	.125	4.58	5.17	4	5
	3=ขนาดใหญ่	4	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	Total	105	4.87	.248	.024	4.83	4.92	4	5
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	1=-ขนาดเล็ก	91	4.84	.259	.027	4.78	4.89	4	5
	2=ขนาดกลาง	8	4.97	.088	.031	4.89	5.04	5	5
	3=ขนาดใหญ่	4	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	Total	105	4.85	.247	.024	4.81	4.90	4	5
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	1=-ขนาดเล็ก	91	4.87	.262	.027	4.82	4.93	4	5
	2=ขนาดกลาง	8	4.96	.118	.042	4.86	5.06	5	5
	3=ขนาดใหญ่	4	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	Total	105	4.89	.248	.024	4.84	4.93	4	5
ผลรวมทั้ง5ด้าน	1=-ขนาดเล็ก	91	4.85	.172	.018	4.81	4.89	4	5
	2=ขนาดกลาง	8	4.92	.145	.051	4.80	5.04	5	5
	3=ขนาดใหญ่	4	4.98	.040	.020	4.92	5.04	5	5
	4=ขนาดใหญ่พิเศษ	2	5.00	.000	.000	5.00	5.00	5	5
	Total	105	4.86	.168	.016	4.83	4.90	4	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ผลรวมด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	Between Groups	.116	3	.039	.987	.402
	Within Groups	3.947	101	.039		
	Total	4.062	104			
ผลรวมด้านการมีวิสัยทัศน์	Between Groups	.139	3	.046	.939	.425
	Within Groups	4.989	101	.049		
	Total	5.129	104			
ผลรวมด้านการทำงานเป็นทีม	Between Groups	.102	3	.034	.546	.652
	Within Groups	6.288	101	.062		
	Total	6.390	104			
ผลรวมด้านการใช้นวัตกรรม	Between Groups	.265	3	.088	1.469	.227
	Within Groups	6.082	101	.060		
	Total	6.348	104			
ผลรวมด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	Between Groups	.138	3	.046	.742	.529
	Within Groups	6.268	101	.062		
	Total	6.406	104			
ผลรวมทั้ง5ด้าน	Between Groups	.136	3	.045	1.631	.187
	Within Groups	2.809	101	.028		
	Total	2.945	104			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวพัชรี เครือรัตน์

วัน เดือน ปีเกิด : 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2531

ชาติภูมิ : จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่อยู่ปัจจุบัน : 137 หมู่ 7 บ้านพีพี ตำบลท่าพระ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

E-mail. Patcharee2553@gmail.com

Tel. Mobile 081-0399435

ID. Line Pudbood

การศึกษา

พ.ศ. 2549 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม

พ.ศ. 2555 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2564 : นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หน้าที่การงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2562-2564 : ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

พ.ศ. 2564-ปัจจุบัน : ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิกโนนตุ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1