

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2

TRANSFORMATIVE LEADERSHIP IN THE CENTURY 21ST OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NONGBUALAMPHU PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ปิยวุฒิ ภูมิพัฒน์¹ กิจพิณัฐ อุสาโห²
Peerawut Maneethorn¹ Kitpinit Usaho²

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี ^{1,2} Department of
Educational Administration, Faculty of Educational Administration, Ratchathani University

*Corresponding author' E-mail: pyw.piyawut931@gmail.com¹, Kitpinit.23@gmail.com*²

Received: June 25, 2023

Revised: August 13, 2023

Accepted: August 31, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Google form ผ่านช่องทางอีเมล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ มนุษยสัมพันธ์ และสมรรถนะผู้นำ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำในอนาคต 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรศึกษาระบบสังคมในสถานศึกษา อันประกอบด้วย นโยบาย สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการเรียนรู้ ภาษา การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา การวัดและประเมินผล สื่อและอุปกรณ์การสอนหลักสูตร วิธีการสอน และเจตคติ ความเชื่อ และการกระทำของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น รวมถึงการสร้างสภาพจิตใจหรือสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนให้แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน การสร้างความเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน และการน้อมนำคุณลักษณะของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารโรงเรียน; ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purpose of this research study was to study the level and methods for developing transformational leadership in the 21st century among school administrators under the jurisdiction of the Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office, Area 2. The population and sample group were 290 people. The multistage random sampling was used. The research tools were questionnaires and interviews. The accuracy of the questionnaire is between 0.67 and 1.00. The confidence value is 0.92. Data was collected by the google forms program via email. To analyze the data, the researcher used frequency, percentage, mean, and standard deviation. and content analysis. The research showed that 1) the overall level of transformational leadership in the 21st century was at a high level and found that every aspect was at a high level. The aspect with the highest average was the change management, human relations, and leadership competencies respectively. The aspect with the least average value was the desired characteristics of future leaders. 2) Guidelines for developing transformational leadership in the 21st century for administrators included administrators should study the social system in educational institutions, which included policy, educational institutions, and organizational culture. Learning styles consisted of language, communication, participation consulting measurement and evaluation media and equipment for teaching the curriculum, teaching methods, and attitudes, beliefs personnel actions was as basic information for managing educational institutions, as well as including creating an impression or creating a good image for the organization that demonstrated appropriate behavior, building trust, team motivating, and applying the characteristics of the Sufficiency Economy Philosophy to life and work, including moderation, reasonableness, and having good immunity.

Keywords: Development guidelines; Transformational leadership; 21st century; School administrator

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สภาวะโรคระบาด รวมไปถึงการปกครองบริษัทจำนวนมากมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ทั้งนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมสู่วัฒนธรรมองค์กรใหม่ เริ่มมีผู้นำองค์กรเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มากขึ้น จึงถูกวัฒนธรรมใหม่ลบล้าง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปข้างหน้าได้ ผู้นำองค์กรจึงควรมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการรับมือสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และวัฒนธรรมองค์กรให้องค์กรพร้อมดำเนินการต่อไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรที่ผู้นำต้องตระหนักถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องสามารถปฏิบัติให้ได้ทั้งผู้นำองค์กรบุคลากรและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร และองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ตั้งไว้ (สุภาพร ภูมิสี, 2559, หน้า 1-2) ซึ่งการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งนภา จันทรลี, 2562, หน้า 2)

สำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทาย ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ ทำอย่างไรที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถคงความมีคุณค่าในตัวเอง เพิ่มสมรรถนะในการอยู่รอด เพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และองค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืน ฉะนั้น การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 (ณัฐपालิน นิลเป็ง, 2560, หน้า 16)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษาและบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีหลายรูปแบบวิธีการที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งระบบให้เหมาะกับในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น เพราะจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเชิงสร้างสรรค์และทำให้เกิดความสำเร็จของการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดีที่สุด ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้ง สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และการเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559, ออนไลน์)

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้จัดโครงการส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโครงการที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามบริบท เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนต้นแบบห้องเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้โครงงานนวัตกรรมเพื่อชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนทุกคนสามารถนำเทคโนโลยี (ICT) ไปใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูสามารถนำผลการสรุปโครงการมากำหนดแนวทางต่อยอดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในปีต่อไป และเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ปัญหา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ไม่ได้เข้าร่วมรับการพัฒนาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 3, 2565, หน้า 23)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร เพื่อเป็นการสะท้อนภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการบริหารงานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยคุณภาพและมาตรฐาน โดยผู้บริหารควรมีคุณลักษณะในด้านการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง จัดการกับการเปลี่ยนสภาพ และมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความรอบรู้ มีทักษะในการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย

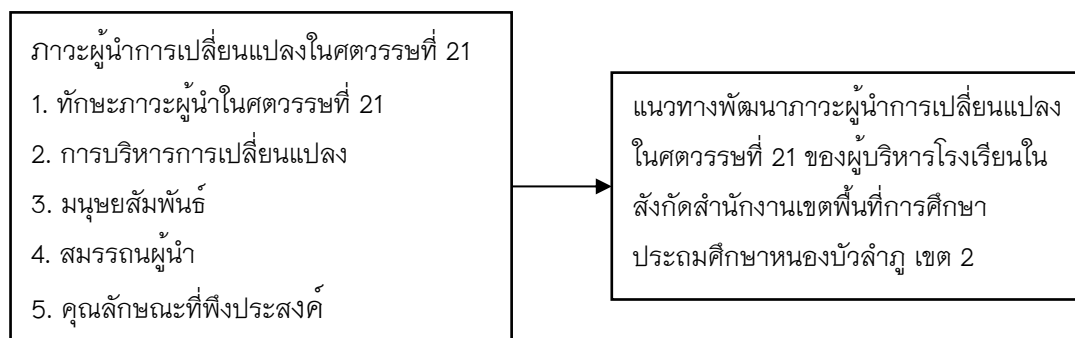
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษา เอกสาร ตำรา งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารในศตวรรษที่ 21 แนวคิด และทฤษฎีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งได้จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้ 1) แนวคิด ทฤษฎีการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ Peter F. Drucker (1968, pp. 1–310) 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Katz (1955, pp. 33–34), Barnard (1969, 93–100), Stedt (1974, p. 49–53), Stogdill (1974, pp. 74–75), Korman & Tanofsky (1975, pp. 393– 397) Campbell et al. (1977, p. 68–69), Bass (1981, p. 73–82), Bennis & Nanus, (1985, p. 25), Heller & Porter (1990, p. 57), Bass & Avolio, (1994, p. 33), Leithwood & Jantzi (1996, p. 510), Robbins & Coulter (1999, 58), Luthans (2002, p. 201), Michael Fullan (2008, online) และ 3) ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 16–21) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 1,296 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 297 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Kerjcie & Morgan (1970, p.608) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ สุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified random sampling) จำนวนประชากรของโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลาก จำแนกได้ ดังนี้ ขนาดเล็ก จำนวน 74 คน ขนาดกลาง จำนวน 199 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สำหรับแบบสัมภาษณ์ได้นำผลจากการวิเคราะห์ตามขั้นตอนที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบแนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน 2. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และการใช้ภาษา (Wording) และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item objective congruence: IOC) ค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ โดยให้ค่าความสอดคล้อง 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 และ 5. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป 6. แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาตั้งคำถามสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาในลำดับต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการโปรแกรม Google form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับอีเมลล์แบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 290 คน คิดเป็นร้อยละ 97.64

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121) 3) ข้อมูลแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	$\bar{x}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1	ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 1	3.63	0.79	มาก
2	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.74	0.70	มาก
3	มนุษยสัมพันธ์	3.69	0.69	มาก
4	สมรรถนะผู้นำ	3.65	0.76	มาก
5	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต	3.60	0.53	มาก
	รวม	3.66	0.69	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 3.74$, S.D = 0.70) รองลงมา คือ มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.69$, S.D = 0.69) และสมรรถนะผู้นำ ($\bar{x} = 3.65$, S.D = 0.76) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ($\bar{x} = 3.60$, S.D = 0.53)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 คือ ผู้บริหารควรศึกษาระบบสังคมในสถานศึกษาอันประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ควรสร้างความประทับใจหรือสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน พร้อมกับสร้างความเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน และน้อมนำคุณลักษณะของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จนเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเนื่องด้วยกระแสการปฏิรูปด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2790 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก รวมทั้งผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่ายก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรศักดิ์ สารสมศรี (2564, หน้า 3-9) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภัทร ธัญญวิชกุล (2564, หน้า 233-241) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มุ่งการปฏิรูปการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการอ่าน การจับประเด็นสำคัญและสรุปความได้อย่างถูกต้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดหลากหลาย ทั้งนี้ด้านทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้ง จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มุ่งการปฏิรูปการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการอ่าน การจับประเด็นสำคัญและสรุปความได้อย่างถูกต้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดหลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำด้านการจัดการ

เปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติและยอมอุทิศตนเพื่อ สถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัทร ธัญญวณิชกุล (2564, หน้า 233-241) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้บริหารเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ และมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีอรรถาธิบายที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถ ทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม ส่งผลเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

1.4 ด้านสมรรถนะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มอง การไกล และมองโลกในแง่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความทันสมัย รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยี สารสนเทศต่าง ๆ ฉับไวในการสื่อสาร และเป็นบุคคลที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) สร้างฉันทามติ ด้านเป้าหมาย (Developing consensus about goal) สร้างความคาดหวังสูงด้านการปฏิบัติงาน (High expectations) นอกจากนั้นต้องสามารถสนับสนุนช่วยเหลือและสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล (Individualized consideration) สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญ คำภีระแปง (2560, หน้า 135-137) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้นจะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะในเรื่องของการยึด มั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในจริยธรรม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และสามารถสื่อสาร วิสัยทัศน์มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจคนอื่นได้จากวิสัยทัศน์ (Inspirational motivation) เป็นที่รักใคร่ (Passion) ของคนอื่น และเป็นผู้ที่เคารพในคนอื่น และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

1.5 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ และผู้บริหารเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และทักษะการ บริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีคุณลักษณะ ที่บ่งบอกถึงความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และการมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งอรุณ หงส์เวียง

จันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เรียงลำดับจากที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารควรศึกษาระบบสังคมในสถานศึกษาอันประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ นโยบาย สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการเรียนรู้ ภาษา การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา การวัดและประเมินผล สื่อและอุปกรณ์การสอนหลักสูตร วิธีการสอน และเจตคติ ความเชื่อ และการกระทำของบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการบริหารสถานศึกษา เป็นต้น และฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะ ได้แก่ การเข้าร่วม ประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และนำไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารควรศึกษาระบบสังคมในสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการเรียนรู้ ภาษา การสื่อสาร การมีส่วนร่วม

2.2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ สร้างความประทับใจหรือสร้างภาพพจน์ที่ดี ให้แก่องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การแต่งกายที่ประณีตดูดี การให้บริการที่ดี และการพูดจาดี มี มารยาท เป็นต้น และจัดประชุมอบรมเพื่อสร้างความตระหนักถึงผลกระทบจากการเมือง สังคม ตลอดจนสนับสนุน ให้เกิดนวัตกรรมของพฤติกรรมทางการเมืองที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง ควรสร้างความประทับใจ ให้แก่องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การแต่งกาย การพูดจาดี เป็นต้น

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ เรียงลำดับจากที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน รองลงมา คือ ผู้บริหารต้องจัดเวทีกลุ่มเครือข่ายมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุด และ ควรจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) เพื่อศึกษาเรียนรู้คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่นำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรทำตนให้เป็นต้นแบบแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน

2.4 ด้านสมรรถนะผู้นำ เรียงลำดับจากที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ สร้างความเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน รองลงมา คือ แสดงความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การประชุมอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างหลากหลาย และต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาการศึกษาต่อ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมศรี (2564, หน้า 3-9) ได้วิจัยเรื่องภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น หน่วยงานอื่น เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคการศึกษา 4.0

2.5 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำม่งอนาคต เรียงลำดับจากที่มีค่าความถี่มากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ นอนำคุณลักษณะของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี เรียนรู้จากกรณีศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและการเข้ารับการพัฒนากายและจิตใจ ด้วยการเขาค่ายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, หน้า 264) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ ผู้บริหารควรเรียนรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มี 5 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน ความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง มีความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจ ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม

1.3 มนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย มีบุคลิกภาพที่ดี มีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธายอมรับนับถือและไว้วางใจ

1.4 สมรรถนะผู้นำ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการตัดสินใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และความรู้ความสามารถไหวพริบ สติปัญญา

1.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำม่งอนาคต ประกอบด้วย เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้ผลการวิจัย ดังนี้ 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ มนุษย์สัมพันธ์ และสมรรถนะผู้นำ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ควรให้ครูเข้าร่วมประชุมแบบฟอร์ม (form) เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็น ใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเตรียมความพร้อมในประเด็นการประชุม และมีบรรยากาศเป็นกันเอง เป็นต้น

1.2 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะการบริหารความขัดแย้ง เช่น การฟัง การให้ข้อมูลย้อนกลับ การมองภาพรวมของความขัดแย้ง การเผชิญหน้า ความยืดหยุ่น

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมของตน

1.4 ด้านสมรรถนะผู้นำ ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อร่วมกันวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา เป็นต้น

1.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมโนทัศน์ ผู้บริหารควรสร้างคุณลักษณะเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนให้เกิดขึ้นกับตนเองและผู้ร่วมงานรักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

เอกสารอ้างอิง

ชาญ คำภีระแปง. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ณัฐปาลิน นิลเบ้ง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 15(19).

ธีรศักดิ์ สารสมศรี. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ, 343-358, 2564.

นภัทร ธัญญวณิชกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, วารสารการวัดผลการศึกษา, 233-243.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565.

หนองบัวลำภู: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงาน.

- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. สืบค้น 8 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <http://www.thaiedresearch.org/>.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdill's handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Barnard, C. I. (1969). *Organization and management*. Cambridge, Massachusetta Harvard University.
- Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leadership: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Campbell, R., et al. (1977). *Introduction administration*. (4th ed). Boston: Allyn and Racon Inc.
- Drucker, P. F. (1968). *The Age of Discontinuity*. New York: Harper and RoFullan, M. (2008). Learning to lead change: Building system capacity, core concepts. Retrieved March 30, 2011, from www.michelfullan.ca
- Heller, F. A. & Porter, L. W. (1990). *Personal characteristics conducive to success in business quoted in maureen guirdham*, Interpersonal skills at work. Great Britain: Prentice Hall.
- Katz, D. (1955). Skills of effective administrator. *Harward Business Review*, 23(1), 33-42.
- Korman, A. K., & Tanofsky, R. (1975). *Statistical problems of contingency models in organizational behavior*. *The Academy of Management Journal*, 18(2), pp. 393-397.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variantion in teacher's perceptions of transformational school leadership*. *Educational administration quarterly*, 32(4), 512-538.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th ed). New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, S. R., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th Ed), Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Stedt, R. W. (1974). *Managing career education programs*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.