

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

อาทิตยา เดชผดุง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

อาทิตยา เดชผดุง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เสนอโดย นางสาวอาทิตย์ยา เดชมดุง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี ศิริโกศาภิรมย์) และประกันคุณภาพการศึกษา
วันที่ 1 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิสรร์ ภาชนะวรรณ)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เสริมทรัพย์ วรปัญญา)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
ชื่อนักศึกษา	อาทิตยา เดชมดง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี 2) ศึกษาสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี และ 3) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 269 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบขั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านความร่วมมือ
2. สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

3. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 62.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis Title	The Impact of 21 st Century Leadership Skills of Educational Administrators on Organizational Well-Being in Educational Institutions under the Sing Buri Primary Educational Service Area Office
Thesis Advisors	Asst. Prof. Dr. Phuwadon Chulasukhont Assoc. Prof. Dr. Sermsap Vorapanya
Name	Arthitiya Detphadung
Program	Educational Administration
Academic Year	2024

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the 21st century leadership skills of educational administrators under the Sing Buri Primary Educational Service Area Office, 2) examine organizational well-being within educational institutions under the Sing Buri Primary Educational Service Area Office, and 3) investigate the impact of educational administrators' 21st century leadership skills on organizational well-being within these institutions. The sample for this study consisted of 269 individuals, selected using stratified and simple random sampling techniques. A questionnaire was used as the research instrument, and the data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The overall 21st century leadership skills of educational administrators under the Sing Buri Primary Educational Service Area Office were rated as high. When analyzed by specific skill areas, the order from highest to lowest average score was: communication skills, creativity skills, visionary skills, and collaboration skills.
2. The overall organizational well-being within educational institutions under the Sing Buri Primary Educational Service Area Office was rated as very high. When analyzed by specific aspects, the order from highest to lowest average score

was: community connection, human resources in workplace health, physical work environment, and social work environment.

3. The 21st century leadership skills of educational administrators—specifically visionary skills, collaboration skills, and creativity skills—significantly predicted organizational well-being within educational institutions under the Sing Buri Primary Educational Service Area Office, accounting for 62.5% of the variance, with statistical significance at the .05 level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำค้นคว้าอิสระซึ่ง ได้แก่ อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล คณบดีคณะครุศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาเสนอแนะและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และอนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาทางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

อาทิตยา เดชผดุง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำ.....	12
ภาวะผู้นำ.....	12
ทักษะภาวะผู้นำ.....	14
ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำและทักษะภาวะผู้นำ.....	17
ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	17
ความหมายของทักษะภาวะผู้นำการบริหารในศตวรรษที่ 21.....	17
องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21.....	19
ทักษะด้านการสื่อสาร.....	30
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์.....	33
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์.....	36
ทักษะด้านความร่วมมือ.....	38
สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา.....	41
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน.....	41
สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน.....	44
ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน.....	46
การเชื่อมโยงกับชุมชน.....	47

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	83
สรุปผลวิจัย.....	85
อภิปรายผล.....	89
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์.....	108

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์.....	114
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำ วิทยานิพนธ์.....	117
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	120
ภาคผนวก จ สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC).....	130
ภาคผนวก ฉ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	140
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	142

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านการสื่อสาร.....	66
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์.....	68
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์.....	69
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความร่วมมือ.....	70
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม.....	71
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน.....	72
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน.....	73
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสุขภาพในที่ทำงาน.....	74

ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน.....	75
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม.....	77
ตาราง 13	การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน.....	77
ตาราง 14	การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน.....	79
ตาราง 15	การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน.....	80
ตาราง 16	การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน.....	81
ตาราง 17	การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อ สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ภาพรวม.....	82

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 79) การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะบทบาทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ในบริบทของการบริหารการศึกษายุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำ (leadership) มีความสำคัญมากกว่าเพียงการจัดการ (management) เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนภายในองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจการสั่งการดูแล การควบคุมให้บุคลากรของสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (บุษยมาศ ผาติ, 2563, หน้า 1) ซึ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นควรจะได้รับการพัฒนา ฝึกฝนจะเกิดเป็นทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งสุชาติ ทองมา (2560, หน้า 17) ได้อธิบายว่า ทักษะภาวะทักกะผู้นำนั้นเป็นความสามารถของบุคคลในการนำผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ทักษะผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ และสามารถชักจูงผู้ติดตามไปสู่เป้าหมายร่วม ที่ทักกะผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะภาวะผู้นำสูง คือ กุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงานอย่างมืออาชีพ มีบทบาทเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้และผู้นำทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในทุกด้าน นอกจากนี้ยังต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เชื่อมโยงระหว่างสภาพปัจจุบันและเป้าหมายในอนาคต พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำที่โดดเด่น ทั้งในด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และการมองภาพอนาคตที่ชัดเจน พร้อมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในองค์กรหากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำจะมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ

องค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน บริหารตนเอง และบริหารบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, หน้า 5)

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและผลลัพธ์ขององค์กรการศึกษา ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเด่นที่เหมาะสม ทั้งความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะในบทบาทหน้าที่ คุณธรรม และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันได้ และปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและจริงจังในการพัฒนางานในสถานศึกษาอย่างแท้จริงการที่สถานศึกษาจะมีภารกิจให้มีประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและริเริ่มงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายผู้บริหารต้องเป็นบุคลากรหลักในการประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ภารกิจต่างๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด (นุสรา พูลสุด, สุดารัตน์ สารสว่าง, และมีชัย ออสุวรรณ, 2564, หน้า 74)

ทั้งนี้องค์กรสถานศึกษาในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายโดยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรให้มีความสุข ทำให้มีความผูกพันเกิดจากการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรและคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งจากที่บ้านและที่ทำงานซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขความรักในงาน และมีความศรัทธาต่อองค์กรจึงทำให้มีความสุขในการทำและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, pp.82-83) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (the physical work environment) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (the psychosocial work environment) 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace) และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างทีมงานสร้างสัมพันธ์ภาพ ให้เกิดขึ้นในองค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก หากผู้บริหาร

มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสุขภาวะในองค์กรได้ ผู้บริหารต้องมีการค้นหาปัจจัยต่างๆ ทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่างๆ มาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีเป้าประสงค์ของทิศทางการจัดการศึกษาข้อที่ 5 คือ ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะความรู้ความเชี่ยวชาญจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพพร้อมทั้งจิตวิญญาณ และกลยุทธ์ข้อที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 กลยุทธ์ข้อที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565, หน้า 24)

องค์กรสุขภาวะองค์กรเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรซึ่งแต่ก่อนองค์กรส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (high performance organization) ด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังเกตได้ จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น balanced scorecard, kpis, individual action plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกิดความเบื่อหน่ายงาน การเครียดในการทำงาน และความไม่รักองค์กร เพราะการมุ่งเน้นแต่ผลงานเป็นเหมือนการมองบุคลากรทางการศึกษาเป็นเพียงเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจซึ่งไม่อาจสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนได้ ดังนั้น การสร้างความสมดุลระหว่างมุ่งเน้นผลงานกับการดูแลบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การให้ความสำคัญต่อการเติบโตขององค์กร ที่ยั่งยืนนี้ เรียกว่า “สุขภาวะองค์กร” (organization well-being) ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรครอบคลุมทุกมิติสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร (เรวดี ศิริภาพ, 2562, หน้า 3) อีกทั้ง สุขภาวะองค์กรหมายถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมความสุข ความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเมตตากรุณาระหว่างองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการบริหารจัดการที่มุ่งสร้างสมดุลเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของทุกฝ่ายในองค์กร (โกวิท บุญเขต, และอำนาจ ทาปิน, 2563, หน้า 183) จึงทำให้มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้สุขภาวะองค์กรเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ทั้งนี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 นั้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างสุขภาวะองค์กรไม่ยากนักแต่ก็ต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างค่านิยมให้กับบุคลากรมองเห็นคุณค่าของความสุขอย่างแท้จริง การถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาและแรงบันดาลใจที่มุ่งส่งเสริมความสุขร่วมกัน การกระจายอำนาจและการติดต่อสื่อสาร

ให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรโดยมีเป้าหมายร่วมกัน (ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์, และสามารถ บุญรัตน์, 2561, หน้า 2)

ด้วยความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี จะสามารถนำมาใช้เป็นหลักการในการกำหนดกลยุทธ์นโยบายในการบริหารสถานศึกษาสำหรับการวางตัวให้มีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารและมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มีสุขภาวะในองค์กรที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

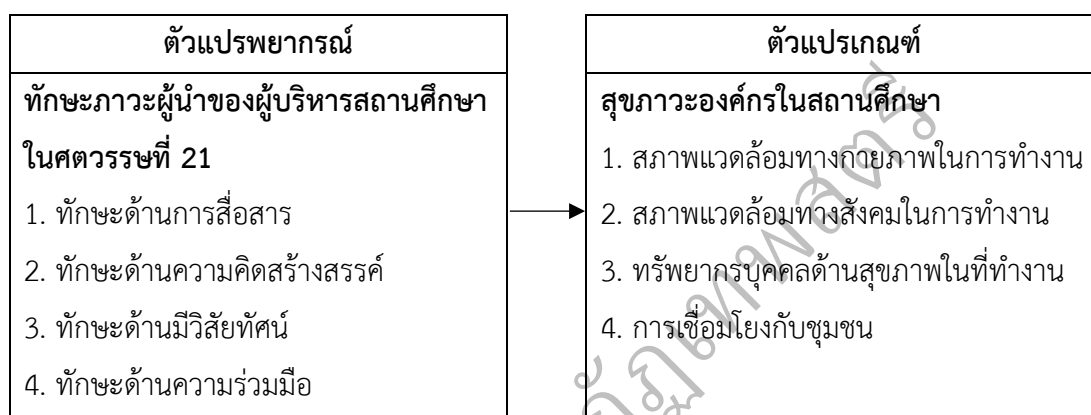
สมมุติฐานของการวิจัย

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาจึงเลือกศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของกุลจิรา รักชนกร (2563, หน้า 279-282) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ ส่วนในด้านของตัวแปรเกณฑ์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิดโดยทบทวนวรรณกรรมเลือกศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, pp.47-55) มาเป็นองค์ประกอบหลักของ

สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (the physical work environment) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (the psychosocial work environment) 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace) และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดัง ภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

1.1 ศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

- 1.1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร
- 1.1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
- 1.1.3 ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์
- 1.1.4 ทักษะด้านความร่วมมือ

1.2 สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
- 1.2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน
- 1.2.3 ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
- 1.2.4 การเชื่อมโยงกับชุมชน

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และ ครู จำนวน 745 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565, หน้า 9-10)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีปีการศึกษา 2566 สูตรของทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973, pp.727-728) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 246 คน โดยแบ่งสัดส่วนเป็น 10: 90 เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 71 คน และครูผู้สอนจำนวน 745 คน เมื่อเทียบสัดส่วนแล้วเท่ากับ ผู้บริหาร 1 คน ต่อครูจำนวน 10 คน จึงได้แบ่งสัดส่วนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 10 และครูร้อยละ 90 และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปเป็นหลักการในการกำหนดกลยุทธ์นโยบายในการบริหารสถานศึกษาสำหรับการวางตัวให้มีทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารและมืองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่มีสุขภาวะในองค์กรที่ดีสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. สามารถเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน นำไปประยุกต์ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะภาวะผู้นำ (leadership skills) หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการภายในกลุ่มซึ่งอาศัยการกระทำที่มีอิทธิพลในการชี้นำ กระตุ้น สร้างความเปลี่ยนแปลงโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจและสื่อสารให้บุคคลอื่นที่เป็นผู้ตามยอมรับ เชื่อถือและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือเป็นศิลปะแห่งการกระทำของบุคคลเพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการและทำให้ผู้อื่นชื่นชอบเพื่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรร่วมกัน

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 (the 21st century leadership skills) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ๆ และสามารถนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ คือ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ

1. ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีวิจารณญาณในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่างๆ โดยสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร สามารถสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน นอกจากนี้ยังมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (creative thinking skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสรรหานวัตกรรมใหม่ มีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร มีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม และมีการคิดนอกกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร

3. ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (vision skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร สามารถสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน สามารถใช้กลยุทธ์การมีวิสัยทัศน์ในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรสามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. ทักษะด้านความร่วมมือ (collaboration skills) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม

สุขภาพองค์กร (organization well-being) หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนและสามารถกระตุ้นใจสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กรสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพสภาพแวดล้อมทางสังคมทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงานรวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนและความคิดเห็นของครูที่มีต่อสุขภาพในองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน และ 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (the physical work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สถานศึกษาสถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดีทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานถึงการการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน และเมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน และมีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (the psychosocial work environment)

หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เปรียบเสมือนพี่น้อง มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา และพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้ง ที่องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน

3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace)

หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน มีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา นอกจากนี้ยังมีวิธีในการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยมีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น

4. การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement)

หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม รู้สึกร่วมกับการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน จากการปฏิบัติงาน โดยผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

บุคลากรทางการศึกษา (educational personnel)

หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษาและปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา (school administrators)

หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ครู (teacher) หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สถานศึกษา (school) หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี (Singburi primary educational service area office) หมายถึง สำนักงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำ
 - 1.1 ภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทักษะภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำและทักษะภาวะผู้นำ
2. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของทักษะภาวะผู้นำการบริหารในศตวรรษที่ 21
 - 2.2 องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.3 ทักษะด้านการสื่อสาร
 - 2.4 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
 - 2.5 ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์
 - 2.6 ทักษะด้านความร่วมมือ
3. สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา
 - 3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
 - 3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน
 - 3.3 ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
 - 3.4 การเชื่อมโยงกับชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำ

1. ภาวะผู้นำ

คุณลักษณะหนึ่งที่ผู้นำทุกคนต้องมีการบริหารองค์การ คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ จากนักวิชาการไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับและพร้อมทำตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับโชติรส ไกรกิจสาร (2565, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูงผลักดัน ให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ และกระตือรือร้น เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เช่นเดียวกับสมหมาย โอภาสี (2558, หน้า 13) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ และมีอิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิคและคำสั่งของตน พร้อมทั้งมีการจัดการที่ดี เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 51) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการจูงใจ กระตุ้น เสริมแรง ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ วัฒนธรรมการทำงานผ่านสื่อดิจิทัล สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นต้นแบบ ที่ดี จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับบุญญาพร ชาญธนวัฒน์กุล (2565, หน้า 16) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลอย่างมีศิลปะในการจูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น โดยมีการกำหนดกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังเช่น จาค็อบส์, และ จาร์ส์ (Jacobs, & Jaques, 1990, pp.147-166) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อการชี้นำทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวม และพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ต่อมา ดาฟท์ (Daft, 2003, p.519) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ (leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (followers) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน (shared purposes) สอดคล้องกับเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2008, p.151)

กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานหนึ่งเพื่อบรรลุภารกิจที่สำคัญ ขณะที่เดอบริน (DuBrin, 2013, p.35) ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ William (2013, p.23) ได้ให้คำจำกัดความของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อสร้างอิทธิพลหรือชักจูงให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจ รวมถึงความสามารถในการชักชวน โน้มน้าว ชี้แนะ ชักจูงบุคลากรในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกกลุ่มดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มใจ ตามแนวทางที่กำหนดไว้และผลักดันเพื่อให้กิจกรรมเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือ ความมีวิวัฒนาการ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่าการมองการณ์ไกล การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี การระดมความคิดและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในผู้นำ (วิภาวดี อินทร์ด้วง, 2561, หน้า 32) โดยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจการสั่งการดูแล การควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (บุษยมาศ ผาดี, 2563, หน้า 11) นอกจากนี้ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหารผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นราธิป โชคชัยสุนทร, 2562, หน้า 48) และยังมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร และถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุสติ จิรนากุล, 2562, หน้า 28) จากที่กล่าวมาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กร เนื่องจากจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง (Wright, & Noe, 1996, p.10) ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารขององค์กรส่วนมาก ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรและเชื่อว่าการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและถูกเวลาจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยลำพังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ เพราะหลังจากการตัดสินใจในองค์กรเสร็จสิ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำการตัดสินใจนั้นไปสู่

การปฏิบัติ ซึ่งมักมาพร้อมกับความท้าทายในการจัดการแรงงานและปรับเปลี่ยนสถานการณ์ในองค์กร ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจและความสามารถในการโน้มน้าวพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการนำการตัดสินใจไปปฏิบัติจริงในองค์กร (Mills, 2005, p.7) มากไปกว่านั้นภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การคล้อยตาม การกระตุ้นใจ และการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (DuBrin, 2013, p.35)

ดังนั้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในองค์กร และสามารถช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. ทักษะภาวะผู้นำ

ทักษะภาวะผู้นำเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ คือ leadership เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้นำโดยตรง เพราะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยและมีประสิทธิภาพสูง ต่ำ เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของทักษะผู้นำหรือการใช้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษาให้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของทักษะภาวะผู้นำ

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 27-28) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลในการชักจูงและสร้างแรงจูงใจผ่านการปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจและมีความมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์ร่วมขององค์กร อันนำไปสู่การดำเนินงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับที่อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, และธีระวัฒน์ จันทิก (2559, หน้า 846) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ทักษะผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้น จูงใจ ผลักดันชี้แนะและชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจ แล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม เช่นเดียวกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 12-13) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยสุชาติ ทองมา (2560, หน้า 36) กล่าวว่าทักษะผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วยความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการที่เกินกว่าความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียวจะทำได้สำเร็จ ขณะที่สมคิด บางโม (2562, หน้า 39-40) กล่าวว่า

ทักษะภาวะผู้นำเป็นการที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวก และทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง สอดคล้องกับธีรศักดิ์ สารสมศรี (2563, หน้า 47) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นทักษะผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมาย สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังเช่น เซอร์จิโอวานนิ, และสตาแนตต์ (Sergiovanni, & Stanatt, 1984, pp.488-489) ให้ความหมายว่า ทักษะภาวะผู้นำ คือ ความชำนาญในการใช้กระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ วาไรช, และคุนต์ (Wehrich, & Koonte, 2005, p.396) ให้ความหมายว่า ทักษะภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะกระบวนการที่ท้าทายของบุคคล ที่จะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร ต่อมาอะแดร์ (Adair, 2010, p.168) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำ คือ กระบวนการท้าทายการทำงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญของผู้นำในการนำผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคนิคและกลยุทธ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ โคลแมน, และโกลเวอร์ (Coleman, & Glover, 2010, p.91) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการบริหารจัดการอย่างชำนาญและคล่องแคล่วของผู้นำ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับไทเรอร์ (Tyrrer, 2010, p.65) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ การใช้ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของสมาชิกให้ราบรื่นและเกิดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และสอดคล้องกับกรีนเบิร์ก, และบาร์อน (Greenberg, & Baron, 2010, p.74) ที่ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์กรได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ หรือความชำนาญในการใช้ความรู้ สมรรถนะ และกระบวนการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำ

ทักษะภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เพื่อจะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำฝึกรอบมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมใน

การนำ และความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (change agent) ภายในองค์กร ฉะนั้น ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ (บุญเลิศ อ่อนกุล, 2545, หน้า 35) โดยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีคุณภาพจะต้องมีลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ชัดเจน มีจุดมุ่งหมายสูงสุดของการเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ทำให้ประสบความสำเร็จ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในทุกประการจะเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพและลักษณะเฉพาะตัวของความเป็นผู้นำที่ทุกคนให้การยอมรับ และการเคารพนับถือในองค์กร ความสำเร็จของการมีทักษะภาวะผู้นำนั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันและช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (Rothstein, & Burke, 2010, p.54) นอกจากนี้ในส่วนของทักษะภาวะผู้นำต่อการทำงานของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การมีกระบวนการในการทำงานด้วยความราบรื่น กล่าวคือ ผู้นำ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ และมีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก โดยมีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกภายนอกหน่วยงาน (ณัฐนรี ศรีทอง, 2551, หน้า 83-84) ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีทักษะภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ (สัมมา รณธิธย์, 2556, หน้า 27-28) ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรมีภาวะผู้นำเพราะทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, หน้า 11-13) สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังเช่น เมแกน, เลสลีย์, และโคลิน (Megan, Lesley, & Colin, 2002, p.123) ได้กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ กล่าวคือ มิติแรก คือ มิติด้านความสำเร็จ ในภารกิจงานที่ถืออยู่ และมิติที่สอง คือ การสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร ต่อมา เบทแมน, และคาร์ท (Bateman, & Cart, 2003, p.23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า สังคมองค์กร ปัจจุบันเป็นสังคมที่ขึ้นต้นอยู่กับภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันในการปฏิบัติขององค์กรก็ตาม แต่ในปัจจุบันนี้ภาวะผู้นำกำลังเป็นสิ่งที่ขาดแคลนมากไปเกือบทุกองค์กร ทำให้องค์กรถดถอยลง

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยทักษะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนเพื่อจะ使人ปฏิบัติตามผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญ และควรสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กร

3. ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำและทักษะภาวะผู้นำ

พรพิมล อินแมน (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพล อำนาจ การสั่งการ ในการบริหารจัดการและการกำกับดูแล เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทักษะภาวะผู้นำ เป็นศิลปะส่วนบุคคลของผู้นำที่จะใช้ในการจูงใจ หรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติหรือดำเนินการตามที่กำหนด เพื่อให้เกิดการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวรพล วงษ์เจริญ (2565, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้คนในองค์กรตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กร ส่วนทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงกระบวนการใช้ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ ในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ อนัญญา ปัจยะโคทา (2566, หน้า 49) กล่าวว่า คุณสมบัติลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล หรือเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน โดยสามารถบริหารคนในองค์กร ทั้งการให้คำปรึกษา ชี้แนะ สั่งการ หรืออำนาจการให้ผู้ที่บังคับบัญชา เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายต่างๆ ขององค์กร อย่างเต็มใจ โดยมีการตั้งศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมา ทำให้งานที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กรที่ตั้งไว้ ส่วนทักษะภาวะผู้นำเป็นความรู้ ความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานได้ มีความสร้างสรรค์เปิดรับมุมมองใหม่ๆ สามารถนำความรู้ ความชำนาญการปฏิบัติงานแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนรับผิดชอบงานร่วมกันของ บุคลากรมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน

สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจ ในการชักชวน โน้มน้าว ชี้แนะ ชักจูงบุคลากรในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกกลุ่มดำเนิน กิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มใจ ส่วนทักษะภาวะผู้นำเป็นความสามารถ หรือความชำนาญในการใช้ความรู้ สมรรถนะ และกระบวนการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ครั้งนี้ คือ ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความหมายของทักษะภาวะผู้นำการบริหารในศตวรรษที่ 21

ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำการบริหารใน ศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ

ของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัวและความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้านมุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญา เพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มเปิดรับมุมมองใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตการจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ขณะที่กรณิกา เรดมอนด์ (2559, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงกระบวนการใช้ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญ และการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถกระตุ้นใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับออร์สา มาสิงห์ (2560, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะที่ผู้บริหารต้อง มีการวางแผน มีการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ตลอดจนมีทักษะในการสื่อสาร คือมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักสร้างแรงจูงใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่ดี นอกจากนี้บุญส่ง กรุงขาลี (2561, หน้า 6-7) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการบริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การตัดสินใจที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร เช่นเดียวกับ ศิริธราวัจน์ สังสทชาติ (2561, หน้า 34) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นความสามารถหรือเป็นกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนโน้มน้าวให้ทำตามระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้สามารถปรับปรุงใช้ในการศึกษาและใช้ในการดำเนินชีวิตต่อมอณูญา ปัจยะโคทา (2566, หน้า 49) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานได้ มีความสร้างสรรค์เปิดรับมุมมองใหม่ๆ สามารถนำความรู้ความชำนาญการปฏิบัติงานแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนรับผิดชอบงานร่วมกันของบุคลากรมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้หลากหลาย ดังเช่น โรสท์ (Rost, 1991, p.126) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำเสนอวิธีการใหม่ๆ จากเดิมที่เป็นอยู่ มีความรอบรู้และลงมือปฏิบัติขณะที่ต้องเคารพธรรมชาติ พัฒนาการของชีวิตมนุษย์ ความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นครอบคลุมไปถึงการทำงานร่วมกันและการบริการต่อบุคคล สังคมส่วนรวม และความสร้างยั่งยืนทางด้านสภาพแวดล้อม ขณะที่แคทเซนบาช (Katzenbach, 1996, p.18) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการแสดงออกด้านภาวะผู้นำเพื่อชักจูงให้ผู้อื่นเปลี่ยนทิศทางหรือปฏิบัติตาม โดยให้การสนับสนุนพัฒนาคนในองค์กรและการจัดการทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ต่อมา พิงค์ (Pink,

2005, p.150) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ที่สร้างสรรค์กับสถานการณ์ที่เรามีความรู้หรือความเข้าใจใน

ปัจจุบัน ดังนั้น การคิดอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดเชิงกลยุทธ์ และจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่เก่งในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะการแก้ปัญหา เพื่อโน้มน้าวและชี้นำโดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เห็นแก่ตัวและแสดงให้เห็นได้บังคับบัญชาเห็นถึงความซื่อสัตย์

สรุปได้ว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ๆ และสามารถนำความรู้ความชำนาญมาปฏิบัติงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21

2. องค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัวและความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัวทั้งที่ทำงานและชุมชนกำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูงอดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ 2) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้นำในทุกด้านมุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสารเปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต 3) ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสารการจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น 4) การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมใส่ใจกับชุมชนมีการจัดการโครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงานจัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวังการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำโดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหาวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

วิวรรณ จิตต์ปราณี (2559, หน้า 67-68) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของเบลลันกา, และแบรนด์ (Bellanca, & Brandt) ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยี (computing and ICT literacy) หมายถึง เป็นทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งผู้บริหารและคนในยุคใหม่โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารเพราะการสื่อสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวาง 2) ทักษะความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ (curiosity and imagination) หมายถึงในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้และแหล่งความรู้จะมีมากมายมหาศาลผู้บริหารในอนาคตจะต้องใฝ่สนใจใคร่รู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาไม่เช่นนั้นจะไม่ทันการเปลี่ยนแปลงและมีจินตนาการต่อไปข้างหน้าจากความรู้ที่ได้รับมาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-study) จึงเป็นทักษะที่จำเป็น สำหรับการอยู่ในศตวรรษที่ 21 3) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) หมายถึง เมื่อผู้บริหารสนใจใคร่รู้และมีทักษะในการหาความรู้ผ่านทางเทคโนโลยีได้แล้วทักษะที่สำคัญและจำเป็นคือการวิเคราะห์สังเคราะห์สิ่งที่ได้ศึกษามาว่าอะไรดีไม่ดีเหมาะสมไม่เหมาะสมอะไรเป็นความจริงอะไรเป็นความเท็จซึ่งทักษะในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญควบคู่ไปกับทักษะในการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลและชาญฉลาดพอ 4) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม (creativity and innovation) หมายถึง ทักษะในการคิดอะไรใหม่ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็นมากในศตวรรษที่ 21 เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุกด้านและทุกรูปแบบการแก้ปัญหาต้องใช้ความคิดใหม่ๆ อย่างมากซึ่งจะตามมาด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดใหม่ๆ นั้น นวัตกรรมถือได้ว่าเป็นผลผลิตทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน (communication and collaboration) หมายถึง ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่มีนวัตกรรมและผลผลิตใหม่ๆ จะเกิดขึ้นมากยุคของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคของเครือข่ายที่คนจะติดต่อถึงกันผ่านเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ๆ ความสามารถทางด้านนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเช่นเดียวกับทักษะอื่นๆ 6) ทักษะการคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (corporate and entrepreneurial spirit) หมายถึง ทักษะในเชิงของการดำเนินธุรกิจและการค้าซึ่งจะเป็นลักษณะของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจนการพัฒนาทักษะนี้จะทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการทำงานทางด้านเศรษฐกิจและการค้าเป็นหลักสำคัญ 7) ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (cross-cultural & awareness) หมายถึง ทักษะนี้เป็นทักษะที่สะท้อนเครือข่ายของโลกยุคใหม่ที่มากับแนวคิดโลกาภิวัตน์และเครื่องจักรที่คนในสังคมโลกจะต้องรู้จักคนอื่น ๆ โดยเฉพาะในโลกอื่นที่ไม่ใช่โลกของตนเองการรู้จักโลกและวัฒนธรรมอื่นมีทั้งเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันและเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจด้วยพร้อมกันไป

ไกรสร เจียมทอง (2561, หน้า 9-10) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารอย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ และเข้าใจง่าย ทั้งในรูปแบบการพูดและการเขียน โดยสามารถสรุปประเด็นได้อย่างกระชับและถูกต้อง นอกจากนี้ยังสามารถเจรจาต่อรองและนำเสนอความคิดเห็นได้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณะ รวมถึงการสื่อสารในภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นในภูมิภาคอาเซียน ผู้บริหารควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชนและองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่หลากหลาย 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และหาสาเหตุของปัญหาได้อย่างแม่นยำ รวมถึงการตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ผู้บริหารต้องประเมินความสำคัญของปัจจัยต่างๆ เชื่อมโยงข้อมูล และตัดสินใจอย่างมีคุณภาพโดยอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีความเข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่น ให้คุณค่าและเกียรติแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพในองค์กร 4) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคแนวคิดวิธีการรวมไปถึงกระบวนการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานมีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพการมอบหมายงานรวมไปถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย 5) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนามีจรรยาบรรณและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสร้างความศรัทธาให้กับตนเอง ครู นักเรียนและบุคคลทั่วไปยึดระบบธรรมาภิบาล 6) ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวความคิดใหม่ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้เป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ดังนั้นการคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสถานการณ์ และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในองค์กรเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุลจิรา รักชนกร (2563, หน้า 279 - 282) ได้ทำการศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตีความ วิเคราะห์ และแยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ พร้อมทั้งถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานศิลปะการพูดและการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ผ่านเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม เช่น การใช้สื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนางานอย่าง

เหมาะสม 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการคิดสิ่งใหม่ๆ โดยนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์จนเกิดผลงาน ที่แปลกใหม่ ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความคิดริเริ่ม การยอมรับความท้าทาย ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา และการใช้จินตนาการในการพัฒนางาน 3) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารการศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและ เป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสาร วิสัยทัศน์ชัดเจน โดยการสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงาน 4) ทักษะด้านความร่วมมือ (collaboration) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและเปิดโอกาสให้ สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมมีความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถวัดได้จากการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

เคนเนดี (Kennedy, 2011, para.2) ได้จำแนกองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำ สำหรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า leadership for system transformation มีทักษะ ดังนี้ 1) ความร่วมมือ (collaborative) คือ การเลือกและสร้างองค์กรที่มีความเหมาะสม ให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ใช้ทักษะ การสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในทีม การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้สมาชิก ในทีมได้แสดงความคิดเห็น แบ่งหน้าที่ให้แต่ละสมาชิกในองค์กรโดยมีความชัดเจน และสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน 2) การมีวิสัยทัศน์ (visionary) คือ ความสามารถในการมองเห็นและวางแผนสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาและคำนึงถึง ปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กร สร้างและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีทิศทาง ซึ่งสามารถเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายสำเร็จ แต่ยังคงมีความตระหนักรู้ในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและปรับตัวต่อสภาวะเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว 3) มีความกระตือรือร้น (energetic) คือ การมีความมุ่งมั่น และความตั้งใจที่มีแรงบันดาลใจ ในการดำเนินการ เน้นให้การทำงานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและ มีพลังเป็นแรงผลักดันให้สามารถนำทีมและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์และคิด นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรและสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ (confident and courageous) คือ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความสามารถของ องค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ ให้กำลังใจให้กับองค์กรในการเผชิญกับความท้าทาย ตัดสินใจอย่างมี กล้าหาญและมีเหตุผลในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน พร้อมทั้งมีวินัยในการดำเนินการตาม เป้าหมาย ใช้ความมั่นใจ และกล้าหาญในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ

5) มีความยืดหยุ่น (resilient) คือ การมีความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้โดยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องรอคอยหรือสงสัย เรียนรู้จากประสบการณ์และการทำผิดพลาด เพื่อใช้ในการดำเนินการตามแผนการทำงาน วางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมอารมณ์และปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่าง 6) กล้าเผชิญภายนอก (outward facing) คือ ความสามารถในการรับฟังและเรียนรู้จากผู้อื่นและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยไม่กลัวที่จะเผชิญกับความไม่เชื่อมั่นหรือการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบในการเป็นตัวแทนขององค์กรและผู้นำในการตอบสนองต่อความต้องการ อีกทั้งยังมีความกล้าหาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือมีความไม่แน่นอน โดยใช้ข้อมูลและความเชื่อในตัวเองเป็นตัวช่วย 7) รู้เท่าทันด้านการเมือง (politically astute) คือ ความเข้าใจในทัศนคติและความคาดหวังทางการเมืองของบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์กร พวกเขาสามารถเชื่อมโยงกับผู้นำและผู้มีอิทธิพลทางการเมืองเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์และกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม 8) นักคิดเชิงระบบ (systems thinker) คือ ความสามารถในการมองเห็นและเข้าใจประสิทธิภาพของระบบที่ซับซ้อน โดยไม่จำกัดตัวเองในขอบเขตของส่วนย่อยๆ ของระบบ เห็นระบบในมุมมองที่กว้างขึ้น ไม่จำกัดในการดูแค่ส่วนย่อยของระบบ แต่สามารถเข้าใจและวิเคราะห์ภาพรวมของระบบโดยรอบ อีกทั้งยังระบุและเข้าใจการเชื่อมโยงระหว่างส่วนย่อยของระบบ รวมถึงความเป็นระบบแบบเส้นเชื่อมระหว่างองค์กรหรือกลุ่มต่างๆ 9) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (technologically literate) คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ โดยมองเทคโนโลยีไม่เพียงแค่เครื่องมือในการทำงาน แต่ยังมองเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคุณค่าและพัฒนาธุรกิจ นอกจากนี้ยังสามารถเป็นผู้นำที่สามารถนำเทคโนโลยีมาทำให้เกิดผลลัพธ์และประสิทธิภาพที่ดีขึ้นได้ ประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนานวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กรีนเบิร์ก, และบาร์อน (Greenberg, & Baron, 2010, p.506) เป็นศาสตราจารย์ที่ Professor at Alliant International University San Diego และนักจิตวิทยาที่ศูนย์วิจัยการแพทย์เวอร์จินเนียซานดิเอโก ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Five Essential Skills for Leadership in the 21st Century ประกอบด้วย 5 ทักษะดังต่อไปนี้ 1) ร่วมสร้างเอกลักษณ์ (contribute uniqueness) คือ การสร้างและส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ที่สร้างค่าแก่องค์กร โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการช่วยสร้างและส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองและองค์กรที่ประสานงานด้วย เพื่อให้ผู้นำสามารถมองเห็นและใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง ออกแบบแผนงานที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การทำงานร่วมกันของทีม ผู้นำที่มีความเป็นเอกลักษณ์มักจะได้รับความเคารพและความน่าเชื่อถือจากผู้อื่นในองค์กร โดยมีความรับผิดชอบและประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมและวินัยการทำงานที่ดี 2) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (act

effectively) คือ ความสามารถในการดำเนินการ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อองค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ดีและเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำคัญอย่างมากสำหรับผู้ผู้นำในยุคสมัยปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่ดุเดือดในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว 3) ความยืดหยุ่น (resilient) คือ ความสามารถในการดำเนินชีวิตและการงานอย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือท้าทาย โดยสามารถรับมือกับความกดดันและความไม่แน่นอนได้อย่างดี และยังสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีเสมอ 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (embrace change) คือ ความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยไม่เกรงขงอ้างหรือความไม่สะดวก แต่เรียนรู้และใช้สถานการณ์นั้นเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นในการคิด เปิดรับและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแผนการทำงานหรือวิธีการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร 5) อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (stay grounded) คือ ความสามารถในการรับรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์ให้เป็นไปตามความเป็นจริงของสถานการณ์และสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการกระทำที่มีรูปแบบที่เชื่อถือได้และเข้าใจได้ มีความเคารพต่อข้อมูลและความจริง และสามารถทำให้ความเป็นจริงนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจและการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมาคมผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งชาติ (National Association of Secondary School Principals, 2013, para.9) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย ทักษะ ดังต่อไปนี้ 1) การทำงานเป็นทีม (teamwork skill) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรหรือทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน การแบ่งหน้าที่และการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสร้างการเข้าใจร่วมกันในทีมเพื่อให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แบ่งหน้าที่มอบหมายงานให้แก่สมาชิกภายในองค์กรอย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความสามารถของแต่ละบุคคล 2) ทักษะ การแก้ปัญหา (problem solving skills) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์และจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยสามารถจำแนกปัญหาอย่างชัดเจนและทำการวิเคราะห์โดยรอบเพื่อเข้าใจสถานการณ์อย่างรอบรวม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด เพื่อให้มีข้อมูลพร้อมใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) คือ ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลเป็นระบบ ซึ่งสร้างผลประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และการบริหารจัดการของโรงเรียนหรือองค์กรภาคการศึกษา ประเมินข้อมูลอย่างเป็นระบบ การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ตัวเลือกที่มีอยู่ การสรุปข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการวิเคราะห์ผลกระทบที่เป็นไปได้จากการตัดสินใจต่างๆ 4) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity skill) คือ

ความสามารถในการออกแบบและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจแก่นักเรียน สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นและส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ในทีมงานและนักเรียน โดยเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การสอนและการเรียนการสอนที่เน้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลและข้อมูลสารสนเทศ และการสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่สามารถทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงและสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองแล้วนำมาถ่ายทอดให้กับองค์กรได้ องค์กรที่มีผู้นำที่เก่งในการสื่อสารมักจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการแก้ไขปัญหา สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเชื่อมโยงกับคนในองค์กรหรือชุมชน โดยใช้ทักษะการสนับสนุนและการฟังอย่างรอบคอบ ใช้ภาษาที่เหมาะสม และเข้าถึงได้กับกลุ่มเป้าหมายขององค์กร โดยการปรับเปลี่ยนสไตล์การสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้ฟัง 6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม (learning innovation skill) คือ ความสามารถในการเรียนรู้และนำนวัตกรรมเข้าสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรหรือสถาบันการศึกษา เน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทบทวน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานหรือบริการอย่างเชี่ยวชาญและเป็นเลิศ สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรหรือผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมการทบทวนและการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น การให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการสนับสนุนให้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ สนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนางานหรือบริการ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้ขององค์กร 7) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (digital literacy skills) คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อการจัดการข้อมูล การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการบริหารจัดการ ดังนั้นการทำงานในโลกดิจิทัลต้องการการคิดวิเคราะห์และการจัดการข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปตัดสินใจได้ถูกต้อง 8) ทักษะวิสัยทัศน์ (vision skill) คือ ความสามารถในการมองเห็น และสร้างภาพลักษณ์รวมของอนาคตที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในจิตใจของคนในองค์กรหรือกลุ่ม เป็นทักษะที่ผู้นำควรมีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในการนำทีมและองค์กรไปสู่เส้นทางที่ถูกต้องตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มองเห็นภาพที่กว้างขวางและยาวไกลของอนาคตได้ โดยไม่จำกัดเพียงแค่มองเห็นปัจจุบันเท่านั้น ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่มีการวางแผนให้เหมาะสมกับอนาคต 9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (sensitivity skill) คือ ความสามารถในการตอบสนองอย่างตรงไปตรงมาต่อสถานการณ์และบทเรียนที่

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์และผู้อื่นอย่างมีความสัมพันธ์และอคติที่ดี เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษา 10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (adjustment skill) คือ ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและองค์กรทุกวัน พิจารณาตัดสินสามารถรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วพร้อมกับตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กรหรือสถานศึกษาดำเนินการแก้ไขปัญหาในขณะที่ยังคงรักษาการดำเนินการปกติขององค์กรหรือสถานศึกษา โดยใช้ประสบการณ์ก่อนหน้าเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจในอนาคต 11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results orientation skill) คือ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้องค์กรหรือบุคลากรทำงานอย่างมุ่งมั่น วางแผนการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และมีการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอ

โทสมาสเตอร์ (Toastmaster, 2014, para.1-3) ซึ่งเป็นสมาคมการศึกษาภาวะผู้นำและการพูดในที่สาธารณะใน แคลิฟอร์เนียตอนใต้ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่าคงเหมือนกับศตวรรษที่ 20 ที่ยังคงให้ความสำคัญกับลักษณะพิเศษ การสื่อสารที่ชัดเจน การเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความยืดหยุ่น มุ่งการเปลี่ยนแปลง การฝึกสอนที่สม่ำเสมอ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการนำโดยเป็นแบบอย่าง เป็นต้น และยังคงเน้น “ทุกคน” จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามก็ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำ 10 ประการที่ “จะต้องมี” (must have) สำหรับศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ให้ลักษณะพิเศษมีความสำคัญเป็นลำดับแรก (character is number one) ถือเป็นรากฐานของภาวะผู้นำโดยเฉพาะการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ความซื่อสัตย์ และจริยธรรม 2) มีวิสัยทัศน์ (vision) และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เพราะผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้คนอื่นเข้าใจในวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และกระทรวงต้นสังกัด รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และคนในองค์กรจะสร้างสรรค์สิ่งที่น่าทึ่งได้หากมีแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ 3) เป็นที่รักใคร่ (passion) เป็นความรักใคร่ที่เกิดจากการเคารพในคนอื่น การรับฟังคนอื่น และความมั่นใจในตนเอง 4) การสื่อสาร (communication) ถือเป็นทักษะที่สำคัญในลำดับต้นๆ เพราะภาวะผู้นำทุกรูปแบบเป็นเรื่องความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ทุกประเภทต้องอาศัยการสื่อสาร 5) ทักษะการฝึกสอน (coaching skills) ไม่ถือว่าเป็นการจัดการแบบจุลภาค แต่เป็นการจัดการที่แท้จริง (this is not micromanagement, it's real

management) 6) ความสามารถในการสร้างคุณค่า (ability to create value) ไม่มุ่งแต่ผลลัพธ์ทางการเงิน แต่ต้องสามารถสร้างความมีคุณค่าให้กับองค์กรด้วย 7) ความยืดหยุ่น (flexibility) ในความหมายที่มากกว่าความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงแต่เป็นความยืดหยุ่นในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและมีความฉลาดทางอารมณ์ที่เข้มแข็ง 8) บริหารความคลุมเครือ (comfort with ambiguity) เป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้ในยุคปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายและความซับซ้อนในโลกที่มีความเป็นโลกาภิวัตน์สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายและเนื้อหางานที่ชัดเจนกลายเป็นเรื่องท้าทาย ผู้นำจำเป็นต้องสามารถรับมือและปรับตัวกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) ความร่วมมือ (collaboration) เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือควบคุม ผู้นำต้องมีทักษะทางอารมณ์ (emotional intelligence) และความฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence) ควบคู่ไปกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือภายในองค์กร และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 10) เป็นนักแสวงหาความรู้ (knowledge seekers) แม้ไม่สามารถจะพัฒนาเป็นผู้นำระดับโลกได้ แต่ทุกคนต่างสามารถพัฒนาความสามารถเพื่อความเป็นผู้นำได้ มุ่งการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำและเพื่อเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learners) โดย อาจอ่านจากตำราภาวะผู้นำ อ่านชีวประวัติของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ สังเกตการทำงานของผู้นำ และขอเพียงแต่ลงมือทำ (just do it)

วิลเลียม (Williams, 2014, para.2) ได้กล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills in the 21st Century ประกอบด้วยทักษะ ดังต่อไปนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (vision) คือ ความสามารถในการสร้างค่านิยมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ในภาครัฐกิจหรือองค์กร เพื่อให้มีการนำทางและประสบความสำเร็จในอนาคต เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ต้องมีความเข้าใจและทุนทรัพยากรในการเล่าเรียนต่อเนื่องขององค์กร เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงสามารถติดตามและแสดงให้เห็นถึงทิศทางที่ต้องการ ตั้งใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดและการพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการนำทาง ทำให้แนวคิดนวัตกรรม และการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์นำเข้ามาสู่การปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ความสำเร็จในระยะยาว
- 2) การมุ่งเน้น (focus) คือ ความสามารถในการระบุมุ่งเน้นทรัพยากรของตนเอง และขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีทักษะภาวะนี้สามารถกำหนดแผนการทำงานที่ชัดเจน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับก้าวที่สำคัญ มีการบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร นำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- 3) ทักษะการสื่อสาร (communication) คือ ความสามารถในการใช้วิธีการสื่อสารต่างๆ ได้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ สามารถฟัง และเข้าใจข้อเสนอแนะความคิดเห็นของ

ผู้อื่นอย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการเข้าใจ และมีความรับผิดชอบในการตอบสนองต่อความต้องการความเชื่อมั่นของผู้ฟัง 4) การหยั่งรู้ (intuitiveness) คือ ความสนองต่อสถานการณ์และข้อมูลที่มีอย่างรวดเร็ว โดยมีความชัดเจนในการวิเคราะห์ตัดสินใจ รับมือกับสถานการณ์ที่ถูกฉีกหรือมีความซับซ้อนได้ โดยการมีความสำคัญในการทำสิ่งที่ถูกต้อง ประมวลผลข้อมูลที่มีอยู่ในเวลาที่จำกัด พร้อมทำความเข้าใจถึงสิ่งที่สำคัญอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาข้อมูลและสถานการณ์ที่มีอยู่ โดยไม่ต้องพิจารณาหรือตรวจสอบข้อมูลอย่างละเอียดอีกครั้ง

ชาลอม (Shalom, 2014, para.1) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) คือ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำความคิดสร้างสรรค์ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้กำหนดข้อกำหนดในทุกด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวคิดที่ใช้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดเฉพาะกับทฤษฎี หลักการ และกฎเกณฑ์แบบเดิม แต่สามารถให้โอกาสให้ผู้คนในองค์กรเห็นแนวคิดและแนวทางใหม่ๆ โดยไม่มีข้อจำกัด 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) คือ ความสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและประสานงานกับสิ่งแวดล้อมที่มีความซับซ้อน มีการคิดอย่างวิจาร์ณญาณ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้ สามารถแยกแยะข้อมูลที่สำคัญ และไม่สำคัญเพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง 3) ความร่วมมือ (collaboration) คือ ความสามารถที่สำคัญสำหรับผู้นำในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดี และนำองค์กรหรือทีมที่เป็นประสบการณ์สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การร่วมมือมักสร้างความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีม มีการส่งเสริมให้สมาชิกภายในทีมรู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างทางความคิด ส่งเสริมให้สมาชิกที่มีความขัดแย้งได้มีโอกาสพูดคุยถึงปัญหาและสาเหตุ รวมทั้งการหาแนวทางด้านความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 4) การสื่อสาร (communication) คือ ความสามารถในการสื่อสารที่ช่วยสร้างความเข้าใจ และเชื่อมโยงกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสนอแนวคิดหรือข้อมูลให้เข้าใจง่าย ทำให้ผู้ฟังรู้สึกสนับสนุนเชื่อถือได้ รับฟังความคิดเห็นและเสียงที่แตกต่างจากสมาชิกภายในองค์กร และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกัน วิเคราะห์และปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับสมาชิกภายในองค์กร สามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในหลักการพูดและการใช้ภาษาภายในองค์กร 5) การสร้างฉันทามติ (consensus building) คือ ความสามารถในการสร้างความเข้าใจ และความยินยอมร่วมกันจากองค์กร วางรากฐานที่แข็งแกร่งตรงจุด เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เข้าใจและยินยอมรับฟังความคิดเห็นเสียงเรียกร้องจากสมาชิกในองค์กร โดยทำการสร้างพื้นที่ให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย 6) ความกล้าหาญ (courage) คือ คุณลักษณะที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

และการนำทีมไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ การเผชิญกับอุปสรรค และการยอมรับความเสี่ยงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้นำสามารถต่อสู้ และเติบโตไปในสถานะที่เป็นที่ยอมรับได้ สามารถตัดสินใจอย่างมั่นคง พร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจที่มากขึ้น

โพลดอลนี (Podolny, 2015, para.4) รองประธานสมาคม WAnetUSA. ซึ่งเป็นสมาคมโรงเรียนมัธยม (ภาคเอกชน) ตั้งอยู่ที่เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงความถนัดเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Skills Success in Life: 6C's plus Leadership ซึ่งนอกจากผู้นำจะมีบุคลิกที่เข้มแข็งและความเชี่ยวชาญแล้ว จำเป็นต้องมี 7 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (communications kills) คือ ความสามารถในการสื่อสารให้เข้าใจอย่างชัดเจน ไม่มีความกำกวม และเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจที่มาและจุดประสงค์ของข้อความ การสื่อสารที่มีคุณภาพช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับทีมงานภายในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์พร้อมกับกระตุ้นกลุ่มงานให้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นการใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับการนำเสนอ และสร้างบรรยากาศโน้มน้าวใจ การมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กรให้มีความเข้าใจสื่อสารไปในทิศทางเดียวกัน 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) คือ ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาโดยใช้ข้อมูลและความเข้าใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ เพื่อให้สามารถทำเลือกตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน 3) ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (creativity/innovation) คือ ความสามารถในการสร้างแนวคิดที่ไม่เหมือนใคร โดยการมองโลกในมุมมองที่แตกต่าง นำเสนอไอเดียและแนวคิดที่สามารถสร้างความแตกต่างและนวัตกรรมใหม่ในองค์กร นอกจากการสร้างแนวคิดใหม่แล้ว ให้การสนับสนุนนวัตกรรม เปิดโอกาสให้สมาชิกภายในองค์กรนำผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จนำไปใช้เป็นแนวทางขององค์กร ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการสนับสนุนนวัตกรรม โดยให้กำลังใจให้กับทีมในองค์กรให้มีโอกาส และความเสรีภาพในการทดลองสร้างสรรค์ 4) ความร่วมมือ (collaboration) คือ ความสามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพได้ โดยการรวมบุคคลที่มีความสามารถและทักษะที่แตกต่างกันเข้าด้วยกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้กับองค์กร ร่วมมือสร้างการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างกลุ่มทำงานภายในองค์กร โดยสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ร่วมกัน 5) มีความตระหนักรู้และปรับตัวทางวัฒนธรรม (cultural awareness & adaptability) คือ การเคารพวัฒนธรรมของผู้คนจากพื้นที่และวัฒนธรรมต่างๆ โดยทำให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีวัฒนธรรมและความคิดที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม โดยการสร้างความเข้าใจการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ต่างกัน 6) ความคล่องตัวเรื่องคอมพิวเตอร์ (computer literacy) คือ ความสามารถในการทำงานกับเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในการบริหารจัดการองค์กร การมี

ความคล่องตัวเรื่องคอมพิวเตอร์สามารถช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในองค์กร สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ และสามารถใช้อุปกรณ์และเครื่องมือทางดิจิทัลเพื่อให้มีการตัดสินใจที่ดีขึ้น ทั้งนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับทีมและการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 7) ภาวะผู้นำ (leadership) คือ ความสามารถในการมองเห็นภาพในอนาคตและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่เหมาะสม สร้างและบริหารทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการตัดสินใจอย่างอิสระมีความคิดเป็นระบบ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของกุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 279 - 282) มาใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ

3. ทักษะด้านการสื่อสาร

3.1 ความหมายของทักษะด้านการสื่อสาร

ชนัดว์ ชามทอง (2550, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการติดต่อซึ่งกันและกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยอาศัยสื่อกลางต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร และสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ ต่อมาวิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 48-49) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการพูด การเขียน และการแสดงออกในรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ทักษะนี้ครอบคลุมถึงการใช้การสื่อสารเพื่อบรรลุเป้าหมายที่หลากหลาย เช่น การแจ้งข้อมูล การสอน การสร้างแรงจูงใจ และการเชิญชวน อีกทั้งยังรวมถึงการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการสื่อสารนั้น สอดคล้องกับกรรณิกา เรตมอนต์ (2559, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการตีความ วิเคราะห์ และแยกแยะเนื้อหาสาระจากสื่อต่างๆ พร้อมทั้งถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการผสมผสานศิลปะการพูดและการนำเสนอข้อมูลในหลากหลายรูปแบบ โดยใช้เทคนิคและเทคโนโลยีสื่อสารที่เหมาะสม อีกทั้งสามารถประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เช่นเดียวกับเกษ (Gaze, 2016, para.16) ให้ความหมายว่าทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสาร ที่ประกอบด้วยการพูด การฟัง และเข้าใจผู้อื่น ความสามารถทางการสื่อสารที่สำคัญคือ การฟัง เพราะส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศอีกด้วย ขณะทีณินันต์ กิจวิธ (2560, หน้า 23) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยีหมายถึง ความสามารถในการ

การฟัง พูด อ่าน เขียน สรุปลงได้ตรงประเด็น ชัดเจน มีความสามารถในการด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี เจริญ ต่อรอง โนมน้าว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถนำการประชุมนำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรภายนอก ได้ทันเวลา ต่อเนื่องและโดยวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมาเพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร สอดคล้องกับ กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 279 - 282) ให้ความหมายไว้ว่าทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการตีความ วิเคราะห์ และแยกแยะเนื้อหาสาระจากสื่อต่างๆ พร้อมทั้งถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผสมผสานศิลปะการพูดและการนำเสนอข้อมูลในหลากหลายรูปแบบ ผ่านการใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ขณะที่วิเกล (Weigel, 2012, p.16) กล่าวว่า ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือ ระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่างๆ โดยสามารถ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา มีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร สามารถสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน นอกจากนี้ยังมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูล ในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูล สารสนเทศให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

3.2 องค์ประกอบของทักษะด้านการสื่อสาร

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559, หน้า 43) กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อประเภณีสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของ

สื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์ต่อตนเองชุมชนและสังคม 2) เทคโนโลยี (technologies) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบ งานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล 3) การนำเสนอ (presentation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสารโดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้ บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

กุลจิรา รักชนกร (2563, หน้า 279 - 280) กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะ เนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม 2) เทคโนโลยี (technologies) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านเทคโนโลยีในการสื่อสารใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ เพิ่มพูนความรู้ ทำงานร่วมกัน สืบค้น จัดระบบฐานข้อมูลและการให้บริการความรู้ 3) การนำเสนอ (presentation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงกระบวนการวิธีการสื่อสารเพื่อเสนอข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการไปสู่ผู้รับสารโดยการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้ บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการนำเสนอ

ทริลลิ่ง, และฟาเดล (Trilling, & Fadel, 2009, p.114) กล่าวว่า องค์ประกอบของทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร (communications skill) 2) ด้านสารสนเทศ (information) 3) การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) 4) ด้านคอมพิวเตอร์ (computing skills) 5) ด้านเทคโนโลยี (technology)

เลแมน, และคนอื่นๆ (Lehmann, et al., 2015, pp.328-329) กล่าวว่า ผู้นำโรงเรียนต้องรู้เกี่ยวกับทักษะการใช้เครื่องมือที่เป็นประโยชน์มากที่สุดสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งองค์ประกอบของทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านระบบดิจิทัล (digital) 2) ด้านเทคโนโลยี (technologies) 3) ด้านสังคมออนไลน์ (social media)

ดังนั้นสรุปได้ว่าทักษะด้านการสื่อสารเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่างๆ โดยสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ มีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร สามารถสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน นอกจากนี้ยังมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมประกอบด้วย การรู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี และการนำเสนอ

4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

4.1 ความหมายของทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ จนเกิดเป็นผลงานที่แปลกใหม่และมีคุณค่า ตอบสนองต่อความต้องการและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (กุลจิรา รักษนคร, 2563, หน้า 280) ซึ่งการเป็นผู้นำในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้นำในกระบวนการความคิดสร้างสรรค์หาวิธีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dubrin, 2013, p.35) มีกระบวนการผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียน ที่มีความสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น ต้องผลักดันเพื่อประโยชน์ของนักเรียน (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 304) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรนำความคิดใหม่ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กรและประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการออกแบบและการปรับเปลี่ยนโปรแกรม/กระบวนการใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร (ประมูล วิเวกรินย์, 2554, หน้า 131) รวมถึงควรมีความคิดริเริ่ม (initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (เมธิยานนท์ศรี, 2555, หน้า 6) และประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สร้างทางเลือกให้

ผู้ร่วมงานได้อย่างหลากหลาย สามารถยืดหยุ่นวิธีการเพื่อความสำเร็จของงาน มีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ และค้นคว้าวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ วงสารี, 2564, หน้า 16)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสรรหานวัตกรรมใหม่ มีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร มีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม และมีการคิดนอกกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร

4.2 องค์ประกอบของทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

กรรณิการ์ เรตมอนด์ (2559, หน้า 57) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (originality) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น โดยนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก และพร้อมรับความเสี่ยงจากสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่มีความแปลกใหม่และโดดเด่น 2) ความท้าทาย (challenge) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงแรงบันดาลใจ ความมุ่งมั่น และความกล้าหาญในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยไม่กลัวความล้มเหลว พร้อมเปิดรับความท้าทายจากการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหาคำตอบอย่างอิสระ คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเปิดกว้างรับฟังแนวคิดใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ 4) จินตนาการ (imagination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ผสมผสานกับอารมณ์ขันและสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กร

กุลจิรา รักชนคร (2563, หน้า 280) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (originality) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำใคร โดยการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมแสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก และไม่หวาดกลัวต่อความไม่แน่นอน สามารถเผชิญกับความเสี่ยงในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่นและแปลกใหม่ 2) ความท้าทาย (challenge) หมายถึง ความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการเผชิญกับความท้าทาย โดยมีความกล้าหาญในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ไม่กลัวความผิดพลาด พร้อมเปิดกว้างและยอมรับการทดลองสิ่งใหม่ๆ

อย่างสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการทำงานที่ยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพ 3) ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยและเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ 4) จินตนาการ (imagination) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พัคซิโอ (Puccio, 2012, pp.239-240) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จินตนาการ (imagining) 2) ความเชื่อมั่น (certainty) 3) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) 4) มีแรงจูงใจในตนเอง (self-motivation) 5) มีอารมณ์ขัน (playful) 6) ฉลาดรู้ทางอารมณ์ (emotionally intelligent) 7) ความคิดริเริ่ม (initiative) 8) เป็นต้นแบบความคิดสร้างสรรค์ (models creativity) 9) ความท้าทาย (challenges) 10) ความยืดหยุ่น (flexible) 11) อำนวยความสะดวก (facilitates)

เบเตย์ (Batey, 2012, p.58) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) 2) คิดสร้างสรรค์งาน (creativity jobs) 3) จินตนาการ (imagining) 4) ความท้าทาย (challenge) 5) ความคิดสร้างสรรค์ผลกำไรขององค์กร (organizational profitability) 6) ทีมสร้างสรรค์ทำงานมีประสิทธิภาพ (creative teams more efficient)

บราวน์, วิลเลียม, และจอลลิฟ (Brown, Williams, & Jolliffe, 2014, p.36) กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สนับสนุนความคิดของคนอื่น (supports ideas) 2) ความคิดริเริ่ม (initiative) 3) ความยืดหยุ่น (flexibility) 4) ความท้าทาย (challenges) 5) ความอดทน (patience) 6) การมุ่งความสำเร็จ (success) 7) คิดค้นทักษะความคิดสร้างสรรค์ใหม่ (finding new creative skills)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสรรหานวัตกรรมใหม่ มีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร มีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม และมีการคิดนอกกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กรประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่น และจินตนาการ

5. ทักษะด้านมิวลิยทัศน์

5.1 ความหมายของทักษะด้านมิวลิยทัศน์

ทักษะการมิวลิยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำ ทั้งผู้นำทั่วไปและผู้นำการศึกษาของไทยคือการมองเห็นปัญหาแล้วแก้ไข และเข้าใจถึงประเด็นปัญหาทางสังคมไทยและสังคมโลก (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2557, หน้า 41) สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่มีความเป็นไปได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจน (สมิต อาบสุวรรณ, 2556, หน้า 17) โดยผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติ ทฤษฎี HRDS เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างมีความสุข (จิระ หงส์ดารมภ์, 2556, ย่อหน้า 1) นอกจากนี้ยังควรต้องมองอนาคตอย่างมิวลิยทัศน์เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กร สู่อ้อมก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็วคำนึงถึง คำสัญญา คำนึงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ปรบทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือบรรลุเป้าหมาย (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, หน้า 48-49) มิติทางในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระแสด ชนวงษ์, 2556, ย่อหน้า 2) ดังนั้นการแสดงออกของผู้บริหารการศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน โดยการสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน (กุลจิรา รักนกร, 2563, หน้า 280) โดยเฉพาะผู้นำยุคใหม่ต้องมีวิสัยทัศน์ คือต้องมองเห็นอะไรก่อนและไกลกว่าคนอื่นมีเพียงเป้าหมายข้างหน้ายังรวมถึงการมองเห็นปัญหาอุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็งอะไรก็คิดวางแผน (ไพศาล อินทสิงห์, 2556, หน้า 58) ทั้งนี้การสร้างวิสัยทัศน์ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิกทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้นำจะต้องสนใจความคิดเห็นของคนอื่นโดยเฉพาะความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างจากความคิดของตน เพื่อให้ได้ความคิดใหม่ที่ดีเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจร่วมกัน (Yukl, 2002, p.46)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายทักษะการมิวลิยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร สามารถสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน สามารถใช้กลยุทธ์การมิวลิยทัศน์ในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

ขององค์กร สามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

5.2 องค์ประกอบของทักษะด้านมีวิสัยทัศน์

กรณีศึกษา เรดมอนด์ (2559, หน้า 68 - 69) กล่าวว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำ มาวิเคราะห์สภาพการณ์ขององค์กรเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (communicating) หมายถึง พฤติกรรมการแสดง ออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าในงานและความท้าทายที่ต้องเผชิญ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผ่านการให้กำลังใจและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 281) กล่าวว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจนขององค์กร โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ นำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน มุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (communicating) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดและอธิบายวิสัยทัศน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างชัดเจน จนเกิดการยอมรับและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังรวมถึงทักษะในการโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าและความท้าทายของงาน สร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผ่านการให้กำลังใจและการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ร็อค (Rock, 2009, pp.73-74) กล่าวว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ (visioning) 2) การกำหนดแผนที่ (mapping) 3) การเรียนรู้ (learning) 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงการเป็นที่ปรึกษา (mentoring) 5) การนำ (leading) 6) ค่านิยม (valuing) 7) สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational) 8) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 9) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 10) การปฏิบัติการวิสัยทัศน์ (implementing) 11) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

เคนเนดี (Kennedy, 2011, para.3) กล่าวว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กระตุ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (lead to change) 2) สื่อสารทิศทางอย่างชัดเจน (communicates a clear) 3) สร้างแรงบันดาลใจ (inspire) 4) สร้างความกระตือรือร้น (generates enthusiasm) 5) ความมุ่งมั่นให้เกิดกับผู้อื่น (commitment in others)

เคอดี (Kourdi, 2014, p.203) กล่าวว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทรงพลัง (powerful) 2) สร้างภาพจินตนาการ (imagination) 3) สร้างแรงบันดาลใจ (motivational) 4) สร้างวิสัยทัศน์ (creating vision) 5) สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ (communicate vision) 6) มีความยืดหยุ่น (flexibility)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร สามารถสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งยังสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน สามารถใช้กลยุทธ์การมีวิสัยทัศน์ในองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ยังมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ

6. ทักษะด้านความร่วมมือ

6.1 ความหมายของทักษะด้านความร่วมมือ

ทักษะด้านความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมตัดสินใจ และร่วมติดตามผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

และบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553, หน้า 19) โดยใช้ความเห็นพ้องต้องกันโดยใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก และมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (พัชรินทร์ วงสารี, 2564, หน้า 1080) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (กุลจิรา รักชนคร, 2563, หน้า 281) ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน (สัญญา เคนาภูมิ, 2551, หน้า 47) ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร (Putti, 1987, p.15)

สรุปได้ว่า ความหมายทักษะด้านความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

6.2 องค์ประกอบของทักษะด้านความร่วมมือ

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 82) กล่าวว่า ทักษะด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินงานกิจกรรม และร่วมติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน รวมถึงการประเมินผลร่วมกันอย่างเสรีและเท่าเทียม นำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความโปร่งใส ความเอาใจใส่และความรับผิดชอบในงาน ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และการปฏิบัติตามคำพูดหรือสัญญาที่ให้ไว้ 3) แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือจุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึก ค่านิยม ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

กุลจิรา รักชนคร (2563, หน้า 282) กล่าวว่า ทักษะด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินงาน

ร่วมติดตามตรวจสอบและการประเมินผลร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค นาผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใส และให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้น 2) ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับความคาดหวัง ความเชื่อความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเปิดเผย ความเอาใจใส่รับผิดชอบในงาน และความคาดหวังว่าผู้บริหารนั้นจะปฏิบัติตามคำพูดที่สัญญาไว้มั่น ให้เกียรติและเต็มใจที่จะปกป้องรักษาหน้าผู้อื่น 3) แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการกระทำหรือจุดมุ่งหมายโดยแก้ไขปัญห ความขัดแย้งในด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้สึก ค่านิยม ความสนใจ การยอมรับความขัดแย้ง ความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นอาจก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ชอย, และเจอร์ราด (Choi, & Gerard, 2012, p.572) กล่าวว่า ทักษะด้านความร่วมมือประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (embrace change) 2) ออดทน (patient) 3) ความเสี่ยง (risk) 4) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional intelligence) 5) การอำนวยความสะดวก (facilitation) 6) การเจรจาต่อรอง (negotiation) 7) การประนีประนอม (compromise) 8) แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) 9) การสร้างฉันทามติ (consensus building)

คิวคั้วดู (Cuccureddu, 2013, para.3) กล่าวว่า ทักษะด้านความร่วมมือประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไกล่เกลี่ย (mediation) 2) มีอำนาจโน้มน้าว (influencing) 3) มีส่วนร่วมกับผู้อื่น (engaging others) 4) ความอดทน (patience) 5) การเอาใจใส่ (empathy) 6) ความไว้วางใจ (trust) 7) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability)

มอเรล (Morel, 2014, p.78) กล่าวว่า ทักษะด้านความร่วมมือประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มิวีสัยทัศน์ (vision) 2) การบริหารจัดการ (managerial) 3) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน (define mutual goals) 4) ความไว้วางใจ (trust)

ดังนั้นสรุปได้ว่า ทักษะด้านความร่วมมือเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา

ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่บุคคลเผชิญอยู่เกินกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียวจะรับได้ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องรวมกลุ่มเป็นองค์กร สังคมมนุษย์เป็นสังคมขององค์กร มีการประกอบกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งสิ้น โดยชั้นฤทัย กาญจนะจิตรา (2551, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่าสุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและสุขภาพจิต การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการทำงานการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรย่อมนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีคุณธรรม สร้างความสำนึกร่วมกันว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับที่ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2559, ย่อหน้า 27) ให้ความหมายไว้ว่าสุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่รู้จักปรับเปลี่ยนให้อยู่กับโลกการทำงานกันอย่างมีความสุข บุคลากรผูกพันกับองค์กร มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลผลิตของงานเพิ่มพูนขึ้น บุคลากรได้เรียนรู้จักคุณค่าของตนเอง เป็นผู้นำการทำงานงานไม่ใช่งานนำคน และเข้าใจถึงคุณค่าของสินค้าและบริการนั้น ให้ความสำคัญที่กับบุคลากรยึดคนให้อยู่กับองค์กร ไม่ใช่ส่งเสริมตัวเลขเงินเดือนหรือสวัสดิการอย่างเดียว แต่คือ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข ต่อมาเจษฎา นกน้อย, และณัฐภูมิ โรจน์นิรุติกุล (2553, หน้า 86) ให้ความหมายไว้ว่าสุขภาวะองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีโครงสร้างในการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีแนวปฏิบัติและบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงานทำให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายในขณะเดียวกันให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ประโยชน์ กล่าวโดยสรุป สุขภาวะองค์กร คือ องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุน และสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตัวแปรเกณฑ์ คือ สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2554, หน้า 17) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีผลกระทบอย่างมากต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งสามารถ

เสริมสร้างหรือทำลายขวัญและกำลังใจได้อย่างชัดเจน การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัย เช่น การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย ไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ซึ่งส่งผลให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น หากสภาพการทำงานขาดระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ หรือขาดความสะอาดและความสวยงาม จะทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน และทำลายขวัญกำลังใจลง การมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีระเบียบเรียบร้อย เช่น การจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน และการมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่สะดวกและเพียงพอต่อการทำงาน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ดีขึ้น สอดคล้องกับสิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 195) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบตัวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การทำงานหรือการอ่านหนังสือ สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เทียบเท่ากับความรู้และความสามารถ หากสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ขาดความรู้ในการทำงาน ก็อาจทำให้ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จ แต่ในทางกลับกัน หากมีความรู้ความสามารถในการทำงานแต่สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ หรือเสียงรบกวนตลอดเวลา จะทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรำคาญ และส่งผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรือเกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้น สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับবিহারতন চাণ্ডা (2566, หน้า 13) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือการที่สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ดังเช่น เบอร์ตัน (Burton, 1990, p.187) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและองค์ประกอบต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อนความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร สภาพแวดล้อมทางกายภาพถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับประกันความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจนำไปสู่การพิการหรือการเสียชีวิตได้หากไม่มีการจัดการที่ดี ต่อมาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, p.47) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อนความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร สภาพแวดล้อมทางกายภาพถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการรับประกัน

ความปลอดภัยและสุขภาวะในที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และอาจนำไปสู่ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ หรือแม้กระทั่งการพิการและเสียชีวิตหากไม่จัดการอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (the physical work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานถึงการการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน และเมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน และมีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 195) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทั่วไป และ 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ

วิภารัตน์ ซาฎา (2566, หน้า 13) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สิ่งแวดล้อมทางจิตใจ และ 3) ความสะดวกสบายในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, pp.47-48) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

ดังนั้นสรุปว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานถึงการการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน และเมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน และมีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน ประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพและความเป็นอยู่

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

สันต์ หัตถิรัตน์ (2547, หน้า 56-57) ให้ความหมายไว้ว่าสภาวะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการอยู่ร่วมกับคนอื่นและสิ่งแวดล้อม ในสังคมของตนได้อย่างมีความสุข โดยสมาชิกในสังคมต่างมีน้ำใจ ไม่เบียดเบียนกันและกัน ความรักความเข้าใจในกันและกัน ความพร้อมที่จะปฏิบัติตามกติกากฎที่ได้ร่วมกันวางไว้ความเอาใจใส่ความมีน้ำใจ การให้อภัย การเอื้ออาทร การอดทน และอื่นๆ การมีสภาวะจึงไม่ใช่การปราศจากโรค แต่เป็นการมีความสุข สุขจะเกิดขึ้นเมื่อรักษาสอดคล้องระหว่างกายกับจิตและใจของตนไว้และรักษาสอดคล้องระหว่างกายและจิตใจของตนเอง กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่มีชีวิต (ครอบครัว ชุมชน สังคม รวมทั้งสัตว์และพืช) และไม่มีชีวิต (ดิน น้ำ ลม ไฟ และอื่นๆ) ด้วย ดังนั้นคนที่ต้องการความสุขหรือสุขภาพ จึงต้องสร้างความสุขให้แก่ตนเอง แก่ ครอบครัว และแก่สังคม (รวมถึงสิ่งแวดล้อม) ของตนด้วย ขณะที่ ญัตติธรรมา เอกคณานวงศ์ (2558, หน้า 13-15) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่ง แยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น สอดคล้องกับจิตต ิกิตติเลิศไพศาล (2561, หน้า 30-31) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกว่ามีภาระงานที่แบ่งกันรับผิดชอบร่วมกันในองค์กรรวมถึงความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ขึ้นกว่าเดิม เช่นเดียวกับบวรรัตน์ ชาภา (2566, หน้า 13) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้ทำงานที่รู้สึกว่ามี งานนั้นมีคุณค่า มีสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ สมาชิกใน องค์กรมีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้าง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบ คุณธรรม นอกจากนี้กฤตยา อารยะศิริ (2543, หน้า 46) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือ ในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน ร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จ ของงานส่งผลให้องค์กรได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สำหรับนักวิชาการ ต่างประเทศได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ดังเช่น เบอร์ตัน (Burton, 1990, pp.187-188) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อ ความผาสุกของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กรขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุข

ภาวะ เป็นต้น ต่อมาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, p.49) ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน หมายถึง องค์กร การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน (the psychosocial work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา และพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้ง ที่องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน

2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

กฤตยา อารยะศิริ (2543, หน้า 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับ 2) ความร่วมมือในการทำงาน 3) ความผูกพันในการทำงาน

ณัฐฐา เอกคณานวงศ์ (2558, หน้า 13-15) กล่าวว่าองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับ 2) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 3) บรรยากาศในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, pp.49-50) กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) นโยบายในการทำงาน 3) ความผูกพันในการทำงาน

ดังนั้นสรุปว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถรับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา และพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้ง ที่องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยน

ปัญหา และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร นโยบายในการทำงาน และความผูกพันในการทำงาน

3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน

3.1 ความหมายของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน

สันต์ หัตถิรัตน์ (2547, หน้า 56-57) ให้ความหมายไว้ว่าสุขภาพร่างกาย หมายถึง ร่างกายสามารถทำงานและดำรงอยู่ได้ตามควรแก่สภาพ เช่น เด็กเล็กที่ควรจะนั่งและคลานได้ ก็ควรจะนั่งและคลานได้ แต่ไม่ควรจะเดินหรือวิ่ง คนชราที่เดินไม่ไหวก็ไม่ควรจะเดิน จะทำให้หกล้มและเกิดการบาดเจ็บได้ สุขภาพร่างกาย จึงเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถทำงานและดำรงอยู่ได้เหมือนกันหมด ขณะที่ไพรัช จันทร์สุวรรณ์ (2555, หน้า 149) ให้ความหมายไว้ว่าสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีสุขภาพดี คือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง และคุณภาพชีวิตในการทำงานดี มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วย การได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ และบุคลากรมีความพึงพอใจกับกับสุขภาพกายของตนเอง สอดคล้องกับกัญยาภักษ์ พระระนะพันธ์ (2556, หน้า 97) ให้ความหมายไว้ว่าบุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงานอยู่ในระดับมาก และรองลงมา คือ องค์กรสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงาน การให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และมีการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ดังเช่น เบอร์ตัน (Burton, 1990, p.188) ให้ความหมายไว้ว่าทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการด้านสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมให้แก่บุคลากร หรือที่สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงหรือรักษาวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ โดยมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ต่อมาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, p.51) ให้ความหมายไว้ว่าทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สนับสนุนการให้บริการทางด้านสุขภาพ การให้ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงโอกาสการสนับสนุน การกระตุ้น และปรับปรุงในการให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีสุขภาวะ อีกทั้งยังมีการติดตามสุขภาพของบุคลากรทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ

ดังนั้นสรุปว่า ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน (personal health resources in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน มีอารมณ์ และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา นอกจากนี้ยังมีวิธีในการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยมีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น

3.2 องค์ประกอบของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน

ไพรัช จันทสุวรรณโณ (2555, หน้า 149) กล่าวว่า องค์ประกอบของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีสุขภาพที่ดี 2) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และ 3) ความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

กัญยาภักษณ์ พระระนะพันธ์ (2556, หน้า 97) กล่าวว่า องค์ประกอบของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีสุขภาพกายที่ดี 2) การมีจิตใจที่แข็งแรง 3) นโยบายด้านสุขภาพ และ 4) กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, pp.52-55) กล่าวว่า องค์ประกอบของทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนบริการสุขภาพ 2) สุขภาพร่างกายแข็งแรง และ 3) สุขภาพจิตที่ดี

ดังนั้นสรุปว่า ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงานเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน มีอารมณ์ และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา นอกจากนี้ยังมีวิธีในการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม โดยมีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น ประกอบด้วย การสนับสนุนบริการสุขภาพ สุขภาพร่างกายแข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดี

4. การเชื่อมโยงกับชุมชน

4.1 ความหมายของการเชื่อมโยงกับชุมชน

จิตติ กิตติเลิศไพศาล (2561, หน้า 31) ให้ความหมายไว้ว่าการเชื่อมโยงกับชุมชน หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อ สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง สอดคล้องกับวิภารัตน์ ชาภู (2566, หน้า 13-14) ให้ความหมายไว้ว่าการเชื่อมโยงกับชุมชน หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ นอกจากนี้ เบอร์ตัน (Burton 1990, p.188) ให้ความหมายไว้ว่าการเชื่อมโยงกับชุมชน หมายถึง กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และแหล่ง

ทรัพยากรต่างๆ รวมถึงความผูกพันขององค์กรกับชุมชน ทั้งในด้านกายภาพและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความปลอดภัย และความผาสุกของบุคลากรและครอบครัว ต่อมา องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, p.55) ให้ความหมายไว้ว่าการเชื่อมโยงกับชุมชน หมายถึง ความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ รวมไปถึงความผูกพันขององค์กร สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ซึ่งความเชื่อมโยงนั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของบุคลากรและครอบครัว

สรุปได้ว่า การเชื่อมโยงกับชุมชน (enterprise community involvement) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม รู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน โดยผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

4.2 องค์ประกอบของการเชื่อมโยงกับชุมชน

จิตติ กิตติเลิศไพศาล (2561, หน้า 31) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเชื่อมโยงกับชุมชน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ 2) ความรู้สึกภูมิใจในองค์กร

วิภารัตน์ ชำญา (2566, หน้า 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเชื่อมโยงกับชุมชน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ 2) กิจกรรมระหว่างองค์กรและชุมชน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010, pp.56-58) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเชื่อมโยงกับชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความผาสุกของบุคลากร 2) กิจกรรมเพื่อสังคม และ 3) ความผูกพันระหว่างองค์กรและชุมชน

ดังนั้นสรุปว่า การเชื่อมโยงกับชุมชนเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม รู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน โดยผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พจรินทร์ เหลืองอรินุณภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิชารีย์ แก้วไชยชา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การที่มีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การลาป่วย เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และทุนพลังใจทางบวก ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทุนพลังใจทางบวก อายุการทำงาน และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

วิวรรธณ จิตต์ปราณี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรียะเรณ ศรียะพัฒนกุล หาญบาง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความ กระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็น ตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานไม่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงาน ความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานที่มีต่อความสุข ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่มีบทบาทในการเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลเชิงทำนาย ของการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยนี้

ชี้ให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มักจะรายงานความสุขในการทำงานสูง โดยส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนจากทางสังคมจากผู้ร่วมงานทำให้บุคคลเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

สิริธัญญ์ ประสุนิงค์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าขนาดเล็กและขนาดใหญ่

อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการ ทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน call center ของบริษัท โทรคมนาคมแห่ง หนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของ พนักงาน call center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า เปรียบเทียบความสุขใน การทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า จำแนกตามปัจจัยบุคคล และศึกษาแนวทางในการสร้างความสุข ในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกรมเจ้าท่า จำนวน 334 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมเจ้าท่า มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงาน 5 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ด้านมี น้ำใจงาม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านสังคมดีและด้านการมีคุณธรรม บุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรกรมเจ้าท่า ที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แนวทางในการสร้างความสุข ในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึก จึงควรโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน จัดให้มี

โครงการปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ เข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนาเป็นประจำส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เน้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมวันครอบครัว และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีกันในหน่วยงานโดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชน

ไกรสร เจียมทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ประสิทธิภาพการสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารเทคโนโลยี

กิตติศักดิ์ ปัญโญ (2561, หน้า 135) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า มีความสัมพันธ์ ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชรินทร์ จันทโร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการวินิจฉัย 2) ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในทางบวกระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เชียน (Chien, 2004, p.86) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาโรงเรียนในชุมชนเมืองส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับกลาง แต่อย่างไรก็ตามมีบางโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของเด็กอยู่ในระดับดี งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาในด้านนี้พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ แต่ยังไม่มีการศึกษาลึกซึ้งลงไปในด้านต่อไปนี้การจัดทำโครงการต่างๆ ในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผู้มีส่วนได้เสียของ โรงเรียนมีความคาดหวังสูงที่จะให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนอยู่ในระดับดี รวมถึง เป็นความรับผิดชอบของทุกคนในชุมชนที่จะต้องส่งเสริมด้วยการเรียนการสอนของ โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ผู้ที่มีส่วนได้เสียยังสนับสนุนให้โรงเรียนจัดทำโครงการสอนภาษาสำหรับนักเรียน เพราะต้องการให้นักเรียนมีความสามารถในด้านภาษามากกว่า หนึ่งภาษาได้เสียของโรงเรียนยังเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนทำงานได้ 17 อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกจ้างครูเป็นต้น งานวิจัยนี้ยังได้ค้นพบอีกว่าถึงแม้ โรงเรียนจะมีขนาดใหญ่ประกอบขึ้นด้วยครูและนักเรียนจำนวนมาก แต่ทุกคนในโรงเรียนต่างก็มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันได้

ซาบันกิ (Sabanci, 2011, p.1) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ระดับความเครียดของครูกับสุขภาพองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของครูและโรงเรียนสุขภาพ ผลปรากฏว่าผู้บริหารและครูผู้สอนเชื่อว่าครูมีประสบการณ์ด้านความเครียดในระดับปานกลาง และส่งผลต่อสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสูง เนื่องจากความไม่แน่นอนทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมทั้ง ในโลกและประเทศตุรกี ทำให้เกิดความกดดันให้แก่ครูมาก และกระทรวงศึกษาธิการของประเทศตุรกีก็มี การปฏิรูประบบการศึกษา ครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงใน หลักสูตรในการเรียนการสอนเทคนิค

มอสตาฟา, และอาเดล (Mostafa, & Adel, 2012, p.1) ได้ทำการศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของทักษะการบริหารจากทฤษฎีของของแคทซ์ (Katz) สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษา พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ โดยการศึกษาครั้งนี้ยังได้ศึกษาความสำคัญของหัวข้อย่อยของทักษะแต่ละด้านผลพบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ความมีวินัย การมีความคิดสร้างสรรค์ และการวางแผนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ การมีอารมณ์ดี การมีทักษะการ สื่อสาร และการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความแตกต่าง

ดังนั้น การมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร การประเมินผลการทำงานของทีมงานและการจัดการกับความแตกแยก

อะหมัด (Ahmad, 2012, p.85) ได้วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ Organizational Health Inventory-Secondary (OHIS) ตามแนวคิดของ ฮอย, และทาร์เตอร์ (Hoy, & Tarter) พบว่า มิติทางด้านวิชาการ (academic emphasis) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ามิติอื่นๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สถาบัน (institutional integrity) โครงสร้างของสถาบัน (initiating structure) การพิจารณา (consideration) อิทธิพลของ ผู้บริหาร (principal influence) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (resource support) และขวัญกำลังใจในการทำงาน (morale) อยู่ในระดับปานกลางและยังพบอีกว่า โรงเรียนที่มีสุขภาพดี ครูหญิงจะมีการรับรู้ ดีกว่าครูชายโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และขนาดของโรงเรียนก็เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสุขภาพดีขององค์การ

ซาง, สิริบรรพพิทักษ์, และเจริญกุล (Zhang, Siribanpitak, & Charoenkul, 2016, p.85) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสีประเทศจีน พบว่า 1) กรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 1.1) การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคน ในโรงเรียน 1.2) การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต 1.3) การส่งเสริม วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสีประเทศจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณารายด้าน การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการสร้างและส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสีประเทศจีน ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน การส่งเสริมความสามารถเชิง สร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3) จุดแข็งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสี ประเทศจีน คือ การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน ส่วนจุดอ่อน คือ การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต และการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม โอกาสของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสีของประเทศไทย คือ การเมืองและนโยบายของรัฐ ส่วนภาวะคุกคาม คือ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และสภาพเทคโนโลยี

โมฮัมหมัด (Mohammad, 2017, p.36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บริบทภาวะผู้นำ : แนวปฏิบัติความเป็น ผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในมาเลเซีย พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ ของครูใหญ่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในกว่า 20 ประเทศ แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำมีความ ซับซ้อนมากขึ้น โดยขึ้นอยู่กับบริบทและไม่มีรูปแบบ "ขนาดเดียวที่เหมาะสมกับทุกคน" โดยมีแนวปฏิบัติ หลักห้ามิติที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) กลยุทธ์ 2) การเรียนการสอน 3) การบริหาร 4) เห็นอกเห็นใจ 5) การทำงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเรื่องทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 745 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565, หน้า 9-10)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน (finite population) จึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มี ความคาดเคลื่อนได้ 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973, pp.727-728) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 246 คน โดยแบ่งสัดส่วน เป็น 10: 90 เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 71 คน และครูผู้สอนจำนวน 745 คน เมื่อเทียบสัดส่วนแล้วเท่ากับ ผู้บริหาร 1 คน ต่อครูจำนวน 10 คน จึงได้แบ่งสัดส่วนเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาร้อยละ 10 และครุร้อยละ 90 และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่ม เป็น 6 อำเภอ ตามสัดส่วนประชากรของ แต่ละอำเภอ และใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบง่าย แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	อำเภอ	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู
เมือง	8	81	89	2	27	29
บางระจัน	9	137	145	3	45	48
ค่ายบางระจัน	10	156	166	3	52	55
พรหมบุรี	17	80	97	6	26	32
ท่าช้าง	5	68	73	2	22	24
อินทร์บุรี	22	223	245	7	74	81
รวม	71	745	816	23	246	269

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (checklist) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ตำแหน่ง 2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 4 ทักษะ แต่ละทักษะมี 5 ข้อย่อย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 สุขภาวะ แต่ละสุขภาวะมี 5 ข้อย่อย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน 4) การเชื่อมโยงกับชุมชน

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำราหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่จะศึกษามาคำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และดำเนินการแก้ไขตามแนวทางที่ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากนั้นนำผลการให้คะแนนมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม โดยมีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงตามเนื้อหา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1970, p.161) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดค่า ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

6. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่มีผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของข้อคำถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975 พร้อมกับเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมกับจัดพิมพ์สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชามหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อขอความร่วมมือให้ครูในสังกัด ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะเป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยได้โดยอิสระ

2. ผู้เข้าร่วมวิจัยตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสแกน qr code เพื่อเข้าทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน google forms ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 26 ข้อ

โดยจะใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที ทั้งนี้ ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกสถานที่ที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมในด้านความเป็นส่วนตัว

3. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตรวจทานและกดส่งแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัยกรณีที่มีผู้เข้าร่วมวิจัยต้องการหยุดตอบแบบสอบถามไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตามผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถหยุดการตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น

4. ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน google drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่หรือการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นและผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัยและความปลอดภัยด้วยการเข้ารหัสผ่านผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

5. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษาซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยใช้สถิติ คือ จำนวน (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2 วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42-43)

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์สภาวะองค์กรในสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) และแปลผลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42-
43)

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 – 5.00	ระดับสภาวะองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับสภาวะองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	ระดับสภาวะองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับสภาวะองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	ระดับสภาวะองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ enter

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทาง
สถิติ ดังนี้

1.1 สูตรการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean หรือ $\bar{X}$) ใช้สูตรในการคำนวณ
(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 42) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมดในกลุ่ม

การกำหนดเกณฑ์การดำเนินการในการทดลองที่ได้ผล คือ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นต้องมีค่า 20

1.2 สูตรหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ใช้สูตรในการคำนวณ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 56) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X^2	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	คะแนนรวมแล้วยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมดในกลุ่ม

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ ด้วยการคำนวณความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้สูตร (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2554, หน้า 150)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1970, p.161)

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง

เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นมีดังนี้

0.00 - 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก หรือ ไม่มีเลย

0.21 - 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ

0.41 - 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71 - 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ทั้งนี้การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าวมีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) (ภัทรสินี ภัทรโกศล, 2562, หน้า 51)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ	X	แทน	ตัวแปรอิสระ
	Y	แทน	ตัวแปรตาม
	K	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
f	แทน	ความถี่
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X_1	แทน	ทักษะด้านการสื่อสาร
X_2	แทน	ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
X_3	แทน	ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์
X_4	แทน	ทักษะด้านความร่วมมือ
Y_1	แทน	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
Y_2	แทน	สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน
Y_3	แทน	ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
Y_4	แทน	การเชื่อมโยงกับชุมชน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of Determination)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระ
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

S.E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนตามมาตรฐานของการพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มาตรฐานวัดอันตรภาค (interval scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มาตรฐานวัดอันตรภาค (interval scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=269)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	23	8.55
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	246	91.45

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=269)	ร้อยละ
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	214	79.55
ปริญญาโท	48	17.84
ปริญญาเอก	7	2.60
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	26.02
5 – 10 ปี	88	32.71
11 – 16 ปี	52	19.33
17 ปีขึ้นไป	59	21.93
รวม	269	100.00

จากตาราง 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 269 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 91.45 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.55 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านการสื่อสาร

	ทักษะด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.60	มาก	10
2	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.56	มาก	9

ตาราง 3 (ต่อ)

	ทักษะด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่างๆ	4.49	0.60	มาก	7
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ	4.57	0.56	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	4.53	0.55	มากที่สุด	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	4.54	0.58	มากที่สุด	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม	4.48	0.62	มาก	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.51	0.63	มากที่สุด	6
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร	4.59	0.58	มากที่สุด	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน	4.43	0.59	มาก	12
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	4.45	0.55	มาก	11
รวมเฉลี่ย		4.50	0.43	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านการสื่อสารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร

($\bar{X}$ =4.59, S.D.=0.58) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระ ในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=0.56) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความ เข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X}$ =4.54, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน ($\bar{X}$ =4.43 S.D.=0.59)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความคิด สร้างสรรค์

	ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างสรรค์	4.41	0.61	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหาแนวคิดใหม่	4.45	0.61	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม	4.53	0.56	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร	4.53	0.56	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การ ทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร	4.50	0.61	มาก	2
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดนอกกรอบแบบ สร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อ แก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่	4.48	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.48	0.46	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึด ติดแนวคิดแบบเดิม และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผล

การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.56) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.61) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดนอกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.41$ S.D.=0.61)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์

	ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร	4.51	0.63	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น	4.43	0.68	มาก	8
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์	4.43	0.59	มาก	7
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน	4.47	0.56	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์การมีวิสัยทัศน์ในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.59	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.50	0.56	มาก	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.51	0.56	มากที่สุด	1
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร	4.41	0.63	มาก	9
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.47	0.55	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.47	0.43	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.56) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.63) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร ($\bar{X}=4.41$ S.D.=0.63)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความร่วมมือ

	ทักษะด้านความร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร	4.42	0.54	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ที่มาจากชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.48	0.55	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร	4.49	0.55	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.46	0.53	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.50	0.55	มาก	1
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	4.45	0.59	มาก	5

ตาราง 6 (ต่อ)

	ทักษะด้านความร่วมมือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.44	0.61	มาก	6
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล	4.42	0.60	มาก	8
รวมเฉลี่ย		4.46	0.43	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความร่วมมือในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.55) อันดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.55) อันดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากิจกรรมสถานศึกษา ที่มาจากชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.60)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ทักษะด้านการสื่อสาร	4.50	0.43	มาก	1
2	ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.46	มาก	2
3	ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์	4.47	0.43	มาก	3
4	ทักษะด้านความร่วมมือ	4.46	0.43	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.48	0.39	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.43) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.46) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือ ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.43)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	4.57	0.57	มากที่สุด	2
2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน	4.58	0.54	มากที่สุด	1
3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกมีความปลอดภัย เมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	4.45	0.63	มาก	6
4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าสถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	4.41	0.61	มาก	7
5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.51	0.57	มากที่สุด	5
6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน	4.52	0.58	มากที่สุด	3
7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่ามียุทธศาสตร์อุปโภคบริโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน	4.52	0.60	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.51	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.54) อันดับที่ 2 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.57) อันดับที่ 3 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าสถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.61)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

	สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.54	มากที่สุด	1
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง	4.57	0.54	มากที่สุด	2
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.64	มาก	4
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มักมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน	4.43	0.60	มาก	6
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	4.44	0.62	มาก	5
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา	4.43	0.65	มาก	7

ตาราง 9 (ต่อ)

	สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความสามัคคีช่วยเหลือกันทำงาน	4.41	0.65	มาก	8
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องครหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	4.50	0.67	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.48	0.47	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.54) อันดับที่ 2 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.54) อันดับที่ 3 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องครหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.65)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน

	ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย	4.57	0.57	มากที่สุด	1
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน	4.51	0.64	มากที่สุด	3
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวิธีในการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.58	มากที่สุด	4

ตาราง 10 (ต่อ)

	ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอารมณ์ และ ความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา	4.48	0.62	มากที่สุด	5
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาในการ ทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น	4.55	0.60	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย		4.52	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.57) อันดับที่ 2 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.60) อันดับที่ 3 คือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.64) ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอารมณ์ และความคิดด้านบวกเมื่อ เจอกับปัญหา ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.62)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน

	การเชื่อมโยงกับชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีโอกาสได้ เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน	4.54	0.58	มากที่สุด	3
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่า ผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา	4.59	0.54	มากที่สุด	1

ตาราง 11 (ต่อ)

	การเชื่อมโยงกับชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกรู้ว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	4.52	0.64	มากที่สุด	6
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน	4.58	0.57	มากที่สุด	2
5	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.54	0.59	มากที่สุด	4
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่สนับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	4.53	0.60	มากที่สุด	5
	รวมเฉลี่ย	4.55	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.64) อันดับที่ 2 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.57) อันดับที่ 3 คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.64)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

	สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
1	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	4.51	0.46	มากที่สุด	3
2	สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน	4.48	0.47	มาก	4
3	ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน	4.52	0.51	มากที่สุด	2
4	การเชื่อมโยงกับชุมชน	4.55	0.46	มากที่สุด	1
	รวมเฉลี่ย	4.52	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.46) ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.51) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.47)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ตาราง 13 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	0.720	0.220		3.272*	.001
ทักษะด้านการสื่อสาร (X ₁)	-0.672	0.077	-0.063	-0.874	.383
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	0.131	0.074	0.129	1.762	.079

ตาราง 13 (ต่อ)

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3)	0.576	0.085	0.537	6.746*	.000
ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4)	0.209	0.066	0.194	3.181*	.002

$R=0.748$, $R^2=0.560$, adjust $R^2=0.553$, F-value=83.864, S.E.=0.310

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) และทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) ในการทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.748 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.560 หมายถึง ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) และทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 56.0 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.553 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.310

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y=0.720* + 0.576*(X_3) + 0.209*(X_4)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z=0.537*(X_3) + .0194*(X_4)$$

ตาราง 14 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	0.857	0.233		3.678*	.000
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1)	-0.138	0.082	-0.128	-1.689	.092
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.198	0.078	0.195	2.526*	.012
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3)	0.482	0.090	0.447	5.332*	.000
ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4)	0.270	0.069	0.250	3.890*	.000

$R=0.715$, $R^2=0.512$, adjust $R^2=0.504$, F-value=69.123, S.E.=0.328

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) ในการทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน เท่ากับ 0.715 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.512 หมายถึง ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ได้ร้อยละ 51.2 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.504 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.328

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y=0.857* + 0.482*(X_3) + 0.270*(X_4) + 0.198*(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z=0.447*(X_3) + 0.250*(X_4) + 0.195*(X_2)$$

ตาราง 15 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	0.934	0.273		3.423*	.001
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1)	0.075	0.095	0.064	0.785	.433
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.153	0.092	0.138	1.664	.097
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3)	0.589	0.106	0.502	5.560*	.000
ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4)	-0.015	0.081	-0.013	-0.183	.855

$R=0.659$, $R^2=0.435$, adjust $R^2=0.426$, F-value=50.756, S.E.=0.384

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) ในการทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงานเท่ากับ 0.659 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.435 หมายถึง ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ได้ร้อยละ 43.5 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.426 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.384

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y=0.934* + 0.589*(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z=0.502*(X_3)$$

ตาราง 16 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	1.108	0.247		4.479*	.000
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1)	0.043	0.087	0.040	0.494	.622
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.194	0.083	0.193	2.329*	.021
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3)	0.273	0.096	0.257	2.845*	.005
ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4)	0.260	0.074	0.244	3.525*	.000

$R=0.659$, $R^2=0.435$, adjust $R^2=0.426$, F-value=50.796, S.E.=0.348

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) ในการทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน เท่ากับ 0.659 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.435 หมายถึง ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชนได้ร้อยละ 43.5 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.426 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.348

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y=1.108* + 0.273*(X_3) + 0.260*(X_4) + 0.194*(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z=0.257*(X_3) + 0.244*(X_4) + 0.193*(X_2)$$

ตาราง 17 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (constant)	0.905	0.181		5.001*	.000
ทักษะด้านการสื่อสาร (X_1)	-0.022	0.063	-0.023	-0.345	.730
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	0.169	0.061	0.187	2.773*	.006
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3)	0.480	0.070	0.502	6.838*	.000
ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4)	0.181	0.054	0.189	3.356*	.001

$R=0.791$, $R^2=0.625$, adjust $R^2=0.620$, F-value=110.198, S.E.=0.255

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) ในการทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เท่ากับ 0.791 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) เท่ากับ 0.625 หมายถึง ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 62.5 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.620 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.255

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y=0.905^{**} + 0.480*(X_3) + 0.181*(X_4) + 0.169*(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z=0.502^{**}(X_3) + 0.189*(X_4) + 0.187*(X_2)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีสาระสำคัญที่นำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

สมมุติฐานของการวิจัย

ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 71 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 745 คน รวมทั้งสิ้น 816 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2565, หน้า 9-10)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีปีการศึกษา 2566 สุ่มของทาร์ยามาน (Taro

Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973, pp.727-728) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำนวน 246 คน โดยแบ่งสัดส่วนเป็น 10: 90 เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 71 คน และครูผู้สอนจำนวน 745 คน เมื่อเทียบสัดส่วนแล้วเท่ากับ ผู้บริหาร 1 คน ต่อครูจำนวน 10 คน จึงได้แบ่งสัดส่วนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 10 และครุร้อยละ 90 และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (checklist) เพื่อใช้สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัยมาเป็นอย่างดี จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อทุกข้อเท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.700

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ (google forms) ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้วได้นำมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ enter

สรุปผลวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความร่วมมือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ และพิจารณารายข้อ ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรย์ญาณในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่างๆ 8) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม 9) ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 10) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ 11) ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และ 12) ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน ตามลำดับ

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวคิด

ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดนอกกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหานวัตกรรมใหม่ และ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.3 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์การมีวิสัยทัศน์ในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน 7) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามลำดับ

1.4 ทักษะด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันภายในองค์กร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา กระบวนการสถานศึกษา ที่มาจากชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล ตามลำดับ

2. สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่

ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ และพิจารณารายข้อ ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกมีความปลอดภัย เมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน และ 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าสถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งทั้งองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มักมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน 7) ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา และ 8) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวิธีในการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม และ 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอารมณ์ และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา ตามลำดับ

2.4 ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้ดังนี้ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกรู้ว่าผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม 5) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่สนับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม และ 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกรู้ว่าการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้ร้อยละ 62.5 และเมื่อพิจารณาในรายด้านได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พบว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) และทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 56.0

4.2 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน พบว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ได้ร้อยละ 51.2

4.3 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน พบว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ได้ร้อยละ 43.5

4.4 การวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน พบว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ (X_3) ทักษะด้านความร่วมมือ (X_4) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_2) สามารถทำนายสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชนได้ร้อยละ 43.5

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และทักษะด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้มีการนำเทคโนโลยี รวมถึงสื่อต่างๆ มาใช้เหมาะสมกับการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร และยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลให้ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอนันตญา ปัจยะโคทา (2566, หน้า 34) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักคุณธรรม พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานได้ มีความสร้างสรรค์เปิดรับมุมมองใหม่ๆ สามารถนำความรู้ความชำนาญการปฏิบัติงานแก้ปัญหาอย่าง

เป็นระบบ มีการวางแผนรับผิดชอบงานร่วมกันของบุคลากรมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่างๆ และสามารถสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสิริชัย ประสุนิงค์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ทักษะในการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร อีกทั้งยังมีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับวิวรรณ จิตต์ปราณี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับผลการวิจัยด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร มีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้รับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับหนึ่งฤทัย มากก้อน (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ทักษะด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันภายในองค์กร และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

กรรมการสถานศึกษา ที่มาจากชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับปวีณา ครุฑเผือก (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับผลการวิจัยด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก

2. สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการเชื่อมโยงกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพและสุขภาพจิต มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น มีความสะดวกสบายในการทำงาน อีกทั้งบุคลากรยังมีความรัก ความสามัคคี ความผูกพันกันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต ทำให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับนาถอนงค์ เตียเจริญ (2559, หน้า 18) ได้ทำวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภовังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า สุขภาวะองค์กรเป็นสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจ และการได้ตอบสนองการกระทำที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กรทำให้องค์กรพร้อมที่จะอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน และยังมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สอดคล้องกับณิชารีย์ แก้วไชยษา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง สอดคล้องกับอาภาพร ประนิสอน, พรรัตน์ แสงหาญ, และอภิญญา อิงอาจ (2565, หน้า 34) ได้ทำ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก พบว่าการดำเนินงานเพื่อสร้างสุขภาวะด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจต่อบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับอาภาพร ประนิสอน, พรรัตน์ แสงหาญ, และอภิญญา อิงอาจ (2565, หน้า 34) ได้ทำงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงาน ระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก พบว่าการดำเนินงานเพื่อสร้างสุขภาวะด้านการมีสุขภาพดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2561, หน้า 36) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 พบว่า การเชื่อมโยงกับชุมชน คือการที่บุคลากรรู้สึกทำงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นประโยชน์ต่อ สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

3. ผลการวิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะด้านมีวิสัยทัศน์มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ มีทิศทางชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีทิศทางและมีความมั่นใจมากขึ้น ลดความสับสนในเรื่องของหน้าที่และบทบาทในองค์กร ส่งผลให้สุขภาวะขององค์กรดีขึ้น เนื่องจากทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายและทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ จันทรจิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล, และนวัตกร หอมสิน (2562, หน้า 168) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านเทคนิคที่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ลำดับต่อมาทักษะด้านความร่วมมือส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการการสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการทำงานร่วมกันสามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด แก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร ความเครียดและความกดดันก็จะลดลง สุขภาวะขององค์กรก็จะดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ ความร่วมมือที่ดีช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับเรเยส, เรเยส, และเซโลริโอ (Reyes, Reyes, & Selorio, 2023, pp.71-72) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่า หัวหน้าฝ่ายวิชาการมีทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับทักษะด้านการสร้างความร่วมมือยังช่วยสร้างให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการคิดและทำสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและวิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์สามารถช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนและสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สุขภาวะในองค์กรในสถานศึกษาดีขึ้น สอดคล้องกับชาลี เปี่ยมพลอย, และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2567, หน้า 114) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะด้านการสื่อสารไม่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีทักษะด้านการสื่อสารเพื่อให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งการสื่อสารที่ดีอาจช่วยในกระบวนการทำงาน และจะส่งผลให้เกิดสุขภาวะในสถานศึกษาดีขึ้น ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ จันทรจิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล, และนวัตร หอมสิน (2562, หน้า 168) ได้ทำวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารส่งผลต่อองค์กร แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีมงานภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคีและลดความขัดแย้งภายในองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งในทีมงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกมีความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน นอกจากนี้ยังควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงาน และการจัดโปรแกรมสนับสนุนด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจเพื่อให้มีสุขภาพกายที่ดี และเกิดความผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ควรดำเนินการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากร และควรจัดสรรทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง และการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะด้านการสื่อสารไม่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อให้ผู้บริหารเรียนรู้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศและเกิดสุขภาวะในสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถส่งเสริมสุขภาวะองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา ในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการเปรียบเทียบกับ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงแนวทางในการสร้างสุขภาวะองค์กรให้เกิดความยั่งยืนได้ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร**
สถานศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับ**
ปรับปรุง 2560). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กระแส ชนวงษ์. (2556). **ภาวะผู้นำ.** สืบค้น มิถุนายน 19, 2567, จาก
<https://independent.academia.edu/CreativePeopleOriginal>.
- กฤตยา อารยะศิริ. (2543). **จิตวิทยาประยุกต์เพื่อองค์กร.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทรเกษม.
- กัญยาภักษ์ พระระณะพันธ์. (2556). **การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมี**
ส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กิตติศักดิ์ ปัญโญ. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**
ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กุลจิรา รักนคร. (2563). **การศึกษากรอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหาร**
สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(2),
274-282.
- โกวิท บุญเขต, และอำนาจ ทาปิน. (2563). **ความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กร.**
วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 182-189.
- ไกรสร เจริญทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.
- คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2560). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันทร์จิรา พรหมเมตตา, วันทนา อมตาริยกุล, และนวัตกร หอมสิน. (2562). **ทักษะของผู้บริหารที่**
ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พินเนศวร์สาร*, 15(1), 167 – 188.

- จิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลทหาร
ราบที่ 3. **วารสารเกษมบัณฑิต, 19(ฉบับพิเศษ), 29-40.**
- จิระ หงส์ดารมภ์. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำ. สืบค้น เมษายน 19, 2567, จาก
<http://www.chiraucaclemmy.com>.
- เจษฎา นกน้อย, และณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2553). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้าง
องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนัตว์ ชามทอง. (2550). การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสามารถ ด้านการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์
สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. **วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), 4-5.**
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2559). บทความองค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. สืบค้น
เมษายน 17, 2567, จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>.
- ชาลี เปี่ยมพลอย, และภูมิพัฒน์ รักพรหมคล. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่ง
ประเทศไทย, 6(3), 114-127.**
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและ
ภาคบริการ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โชติรส ไกรกิจการ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ :
โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- ณัฐนันท์ อยู่สีมารักษ์, และสามารถ บุญรัตน์. (2561). ภาวะผู้นำกับการสร้างและการพัฒนาองค์กร
ท้องถิ่นแห่งความสุข. **วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์, 2(1), 1-14.**
- ณิชาธิ์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานใน
บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ณิษฐ์ธัญญา เอกคนานวงศ์. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานขาย : กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในเขตบางกอกน้อย**

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีรศักดิ์ สารสมศรี. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา**

4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**

นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**

นุสรรา พูลสุด, สุภารัตน์ สารสว่าง, และมีชัย ออสุวรรณ. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(2), 72-85.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**

บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**

บุษยมาศ ผาดี. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**

ประมูล วิเวกวิทย์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.**

- ปวีณา ครุฑเผือก. (2564). **ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**
- บุญญาพร ชาญธนวัฒน์กุล. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.**
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- พจรินทร์ เหลืองอรินุณภา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2554). **ภาวะการณ์เป็นผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.**
- พรพิมล อินแมน. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.**
- พัชรินทร์ วงสารี. (2564). **คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 (หน้า 1079-1090). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.**
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). **หลักและเทคนิคการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วี. พริน.**
- ไพรัช จันทสุวรรณ์. (2555). **รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซีจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ไพศาล อินทสิงห์. (2556). **การประชาสัมพันธ์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- ภัทรสินี ภัทรโกศล. (2562). **สถิติเพื่อการวิจัยทางวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.**

- เมธิญา นนท์ศรี. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง เขต 35. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เรวดี ศิริภาพ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสุขภาวะเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรพล วงษ์เจริญ. (2565). ความสัมพันธ์ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- วัชรินทร์ จันทโร. (2563). ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภารัตน์ ชาภา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิวรรธณ จิตต์ปราณี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่ศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ
กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริธรรงค์ สังสหาติ. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมิต อาบสุวรรณ. (2556). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สันต์ หัตถิรัตน์. (2547). การช่วยตนเองและช่วยกันเองในยามฉุกเฉิน. หมอชาวบ้าน, 24(286),
25-28.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. (2565). สารสนเทศทางการศึกษา. สิงห์บุรี :
ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการดำเนินงานคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.
2562. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สิริธัญญ์ ประสุนงค์. (2559). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ทองมา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุชฎบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- หนึ่งฤทัย มากก้อน. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาพอเพียงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม.
- อนัญญา ปัจยะโคทา. (2566). **แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าตะโก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักคุณธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม. (2559). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน Call center บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อรสา มาสิงห์. (2560). **การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จ ขององค์การอย่างยั่งยืน**. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 845-860.
- อาภาพร ประนิสอน, พรรัตน์ แสงหาญ, และอภิญา อิงอาจ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานเพื่อสร้างองค์กรสุขภาวะกับความสุขในการทำงานระดับองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในโรงแรมภาคตะวันออก**. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(1), 16-37.
- อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adair, J. (2010). **Lexicon of leadership**. Great Britain : Thorogood Publishing.
- Ahmad, A.A. (2012). Organizational health at jordanian secondary schools. **Journal of Institutional Research South East Asia**, 10(1), 85-124.
- Bateman, T.S., & Cart, P.Z. (2003). **Management: Function and strategy**. Boston : Irwin.
- Batey, M. (2012). The measurement of creativity: From definitional consensus to the introduction of a new heuristic framework. **Creativity Research Journal**, 24(1), 55-65.

- Bellanca, J., & Brandt, R. (2010). **21st century skills: Rethinking how students learn.** Bloomington, IN : Solution Tree.
- Brown, T., Williams, B., & Jolliffe, L. (2014). Leadership style preference of undergraduate occupational therapy students in Australia. **Hong Kong Journal of Occupational Therapy, 24(1)**, 35-42.
- Burton, J. (1990). **Conflict resolution and prevention.** New York : St. Martins Press.
- Chien, Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. **Journal of Educational Enquiry, 5(2)**, 86 - 104.
- Choi, Y., & Gerard, C.M. (2012). The skill set of the successful collaborator. **Public Administration Review, 72(1)**, 570 – 583.
- Coleman, M., & Glover, D. (2010). **Educational leadership and management developing insights and skills.** New York : McGraw-Hill.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing.** New York : Harper & Row.
- Cuccureddu. (2013). **ix Essential Skills and Attitudes of Collaborative Leaders.** Retrieved August 10, 2024, from <http://www.damarque.com/blog/gianluigi-cuccureddu/sixessential-skills-and-attitudes-collaborative-leaders>.
- Daft, R.L. (2003). **Management.** New York : Thomson.
- DuBrin, A.J. (2013). **Principles of leadership.** Mason Ohio : South-Western Cengage Learning.
- Gaze, A. (2016). **Preparing school leaders: 21st century skills.** Retrieved November 6, 2024, from http://www.principals.ca/documents/International_Symposium_White_Paper-OPC.
- Greenberg, C.J., & Baron, R.A. (2010). **Behavior in organizations.** Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Hoy, W.K., & Tarter, C.J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. **Educational Administration Quarterly, 47(3)**, 427-445.
- Jacobs, T.O., & Jaques, E. (1990). **Military executive leadership.** West Orange, NJ : Leadership Library of America.
- Katzenbach, J.R. (1996). **Real change leaders.** New York, NY : Three Rivers Press.

- Kennedy, C. (2011). **Leadership for system transformation**. Retrieved May 11, 2024, from <http://cultureofyes.ca/2011/11/25/leadership-for-system-transformation>.
- Kourdi, J.M. (2014). **The leadership challenge** (4th ed.). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Lehmann, N., et al. (2015). How Transformational Leadership Works during Team Interactions: A Behavioral Process Analysis. **The Leadership Quarterly**, **26**, 1017-1033.
- Megan, C., Lesley, K., & Colin, R. (2002). **Leadership and teams in educational management** (5th ed.). Great Britain : Book craft.
- Mills. Q.D. (2005). **Leadership: How to lead, how to live**. Waltham, MA : Mindedge Press.
- Mohammad, I. (2017). Leadership styles followed in banking industry of Bangladesh: A case study on some selected banks and financial institutions. **American Journal of Theoretical and Applied Business**, **3(3)**, 36-42.
- Morel, P. (2014). Computation or revolution. **Architectural Design**, **84(3)**, 76 – 87.
- Mostafa, H.N., & Adel, M. (2012). Effect of Blade Angle on Cavitation Phenomenon in Axial Pump. **Journal of Applied Mechanical Engineering**, **1(3)**, 1-6.
- National Association of Secondary School Principals. (2013). **Leading learning principal leadership article**. Retrieved May 11, 2024, from <https://www.nassp.org/2018/11/02/nassp-publishes-building-ranks-for-school-leaders/>.
- Pink, D.H. (2005). **A whole new mind: Moving from the information age to conceptual age**. New York, NY : Riverhead Publishing.
- Podolny. (2015). **21st Century Skills: Success in Life: 6 C's plus Leadership**. Retrieved May 11, 2024, from <http://wanetusa.org/achieve-your-dream/21st-century-skills/>.
- Puccio, G.J. (2012). **Creative leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks : SAGE Pub.
- Putti, J.M. (1987). **Management: A function approach**. Singapore : McGraw-Hill.

- Reyes III, R.C., Reyes, J.P., & Selorio, A.B. (2023). 21st Century leadership skills of academic heads towards high-performance organization framework. **Docens Series in Education**, 5, 58-80.
- Rock, D. (2009). Managing with the brain in mind. **strategy+business magazine**, 56(1), 58-67.
- Rost, J. (1991). **Leadership for the twenty-first century**. Westport Connecticut : Praeger.
- Rothstein, M.G., & Burke, R.J. (2010). **Self-management and leadership development**. United States of America : Edward Elgar.
- Sabanci, A. (2011). The effect of teachers' stress on educational organizations' health. **International Journal of Business and Social Science**, 2(11), 1-10.
- Schermerhorn, H.O.O. (2008). **Organization behavior**. Executive Publisher : Don Fowley.
- Sergiovanni, T.J., & Stanatt, R.J. (1984). **Supervision: Human perspective**. New York : McGraw-Hill.
- Shalom. (2014). **Leadership skills for the 21st century**. Retrieved May 11, 2024, from <http://cfcoaching.org/?p=537>.
- Toastmaster. (2014). **Must have leadership skills for the 21st century**. Retrieved May 11, 2024, from http://westsidet Toastmasters.com/article_Reference/must_have_leadership_skills_for_21st_century.html.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). **21st century skills: Learning for life in our times**. San Francisco, CA : John Wiley & Sons.
- Tyrer, G. (2010). **Learning to lead: Using leadership skills to motivate students**. New York : Continuum International.
- Weigel, M. (2012). **Preparing school leaders: 21st century skills and National Association of Secondary School Principals (NASSP)**. Illinois, United States : National Association of Secondary School Principals.
- Weihrich, H., & Koonte, H. (2005). **Management**. Singapore : McGraw-Hill Education.
- Williams, C. (2013). **Principles of management** (7th ed). International edition : South-Western.

- Williams, H.J. (2014). **Administrator evaluation and their in relation to effective school leadership**. Retrieved May 11, 2024, from www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/30070714.
- World Health Organization. (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice**. USA : author.
- Wright, P.M., & Noe, R.A. (1996). **Management of organizations**. Chicago : Irwin.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New York : Harper. & Row.
- Yukl, G.A. (2002). **Leadership in organizations**. New York : Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Zhang, Q., Siribanpitak, P., & Charoenkul, N. (2016). Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers' creativity in Guangxi, China. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 41(2), 85-91.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๖๒๗/๒๕๖๗

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวอาทิตย์ยา เดชมดุง รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๖๒๖/๒๕๖๗

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ในข่ายตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวอาทิตย์ยา เดชผดุง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๖๒๖/๒๕๖๗

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวอาทิตยา เดชผดุง รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๖๒๔/๒๕๖๗

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวอาทิตยา เดชมดุง รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสย์กร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๖๒๕/๒๕๖๗

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวอาทิตย์ยา เดชผดุง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กร
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งนักศึกษา
ได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิทยานิพนธ์ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ
ในการทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๗๐๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ด้วยนางสาวอาทิตยา เดชผดุง รหัสนักศึกษา ๒๕๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือ
วิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อนุญาตให้ นางสาวอาทิตยา เดชผดุง ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้
เครื่องมือดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๔.๐๒/วส๐๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวอาทิตยา เดชมดุง รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือ
วิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อนุญาตให้ นางสาวอาทิตยา เดชมดุง ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณา
และอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสาน
ขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ศักยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๔-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๔-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๘๑๓



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวอาทิตยา เดชผดุง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรรณปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวอาทิตยา เดชผดุง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้
นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๘๑๒



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

ด้วยนางสาวอาทิตยา เดชมดุง รหัสนักศึกษา ๒๕๒๑๗๐๑๐๑๐๒ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวตล จุลสุคนธ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวอาทิตยา เดชมดุง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สิงห์บุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษา
จะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พัชยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านการ
สื่อสาร 2) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ และ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน 3) ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน 4) การเชื่อมโยง
กับชุมชน

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริงข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและ
สถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และขอ
รับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอาทิตย์ยา เดชผดุง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วุฒิการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 5 – 10 ปี
- () 11 – 16 ปี
- () 17 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด
ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการสื่อสาร						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการพิจารณา ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อประเภทต่าง ๆ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบที่ใช้ นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับครูผู้สอนและ บุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบสื่อสารที่ดีให้กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา					

ข้อ	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการเลือกใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในการสื่อสารของครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่มสร้างสรรค์					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหานวัตกรรมใหม่					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติดแนวคิดแบบเดิม					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีภายในองค์กร					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมที่ดีสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดนอกกรอบแบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่					
ทักษะด้านมีวิสัยทัศน์						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจในองค์กร					

ข้อ	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจตรงกัน					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์การมีวิสัยทัศน์ในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ในองค์กร					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน					
ทักษะด้านความร่วมมือ						
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ที่มาจากชุมชนในท้องถิ่นมาร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนดกติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันในองค์กร					

ข้อ	ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสิงห์บุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด
ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน						
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน					
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน					
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกมีความปลอดภัย เมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน					
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าสถานศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี					
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการทำงาน					

ข้อ	สภาวะองค์กรในสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและสะดวกต่อการทำงาน					
สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน						
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน					
9.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เปรียบเสมือนพี่น้อง					
10.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รับรู้บทบาท และหน้าที่ของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน					
11.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มักมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน					
12.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน					
13.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา					
14.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน					
15.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องครหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา					
ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน						
16.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย					

ข้อ	สภาวะองค์กรในสถานศึกษา	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
17.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน					
18.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวิธีการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม					
19.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา					
20.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น					
การเชื่อมโยงกับชุมชน						
21.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน					
22.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าผู้ปกครองมีความเข้าใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
23.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
24.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน					
25.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
26.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่สนับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้านช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อสังคม					

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

**ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา
และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์**

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ผลการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. รองศาสตราจารย์ วาทีร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม | อาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOCเฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม							
1. ตำแหน่ง () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ประสบการณ์การทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 16 ปี () 17 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ตอนที่ 2 ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี							
ทักษะด้านการสื่อสาร							
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาสาระในเจตนาของสื่อ ประเภทต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน รูปแบบที่ใช้นำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบสื่อสาร ที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีหลักการเลือกใช้สื่อ รูปแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจใน การสื่อสารของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนช่วยในการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในกรณีที่มีความขัดแย้งกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับ ข้อมูลในการประกอบตัดสินใจเพื่อ แก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์							
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความริเริ่ม สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรรหา นวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาแนวคิด ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ไม่ยึดติด แนวคิดแบบเดิม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษานำผลการ ปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมที่ดี สู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดนอกกรอบ แบบสร้างสรรค์ในการตัดสินใจอย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญ อยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ทักษะด้านมิวสิคัล							
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนมี ส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกลยุทธ์ที่มี วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียน ความต้องการของชุมชนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตาม เป้าหมายของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
22. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
23. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์การมี วิสัยทัศน์ในองค์กร เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24. ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับมือกับ เรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนด วิสัยทัศน์ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิสัยทัศน์ที่ เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับ สถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ทักษะด้านความร่วมมือ							
28. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้ สอดคล้องกับบริบทองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา กรรมการ สถานศึกษา ที่มาจากชุมชนในท้องถิ่น มาร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
30. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ร่วมมือกันกำหนด กติกาข้อตกลงในการปฏิบัติงานกันใน องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
31. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือภายในโรงเรียน ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักในการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีตรวจสอบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
34. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางแบบร่วมมือในการรับมือกับปัญหาสำหรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ตอนที่ 3 สุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี							
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน							
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป-กลับจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกมีความปลอดภัย เมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าการศึกษามีมาตรการการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มี การจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวย ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มี วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนสำหรับการ ทำหน้าที่มีเพียงพอ ทันสมัย เอื้อต่อการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่รู้สึก ว่ามีระบบสาธารณูปโภคเพียงพอและ สะดวกต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน							
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มี ความเอื้ออาทร และห่วงใยต่อเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มี ความรู้รักและผูกพัน กับบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันเปรียบเสมือนพี่น้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ รับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และ เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มี มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความ สามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มี การพูดคุยกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา และถ่ายทอด ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอหรือประสบปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพร้อมที่จะเสียสละช่วยเหลือทุกครั้งที่ต้องครหรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน							
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพร้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีวิธีการผ่อนคลาย และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีอารมณ์ และความคิดด้านบวกเมื่อเจอกับปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีเวลาในการทำกิจกรรม เพื่อการผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
การเชื่อมโยงกับชุมชน							
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
22. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ รู้สึกว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
23. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอนของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ ได้รับการสนับสนุนการนำความรู้ ประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26. ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ สนับสนุนนโยบายของสถานศึกษาในด้าน ช่วยเหลือและพัฒนาสาธารณประโยชน์ต่อ สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ภาคผนวก ฉ
การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	61

จากตารางข้างต้นพบว่า แบบสอบถาม เรื่อง ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อสุขภาวะองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีมีค่า Cronbach's Alpha = 0.975 แปลผลได้ว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวอาทิตยา เดชผดุง
วัน/เดือน/ปี เกิด	วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 37 หมู่ที่ 7 ตำบลโพสังโฆ อำเภอกำแพงบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี รหัสไปรษณีย์ 16150
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดโสมสัทราราม ตำบลน้ำตาล อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี รหัสไปรษณีย์ 16110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี