

**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**  
**21<sup>ST</sup> CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN SCHOOLS**  
**UNDER NAKHONRATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

รัตติกา ยากระโทก<sup>1</sup>, สมเดช Sawandee<sup>2</sup>, วิภาส ทองสุทธิ์<sup>3</sup>

วิทยาลัยนครราชสีมา

Rattanatika Yakrathok<sup>1</sup>, Somdet Sawandee<sup>2</sup>, Wiphas Thongsuth<sup>3</sup>

Nakhonratchasima College

Corresponding Author E-mail : 6604033200122@nmc.ac.th<sup>1</sup>, dad.sawan1@gmail.com<sup>2</sup>

(Received : December 10, 2024 ; Edit : January 3, 2025; accepted : January 5, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศึกษาระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 มีความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทาง ดังนี้ 1) ความเป็นกัลยาณมิตร ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม กำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์ 4) ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 5) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

## Abstract

This research aimed to compare and study the guidelines for developing the leadership level of school administrators in the 21<sup>st</sup> century under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Ratchasima Area 3, classified by position, work experience, and school size. The sample group used in the research was 322 school administrators and teachers. The size was determined using the Krejci and Morgan table and randomly divided into groups. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.60 - 1.00 and a reliability value of the entire questionnaire of 0.92. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that

1. The leadership of school administrators in the 21<sup>st</sup> century under the Office of the Primary Education Area, Nakhon Ratchasima Area 3, overall and in each aspect, is at a high level.
2. The results of the comparison of leadership of school administrators in the 21<sup>st</sup> century under the Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 3 classified by position, work experience, and size of the school were not different overall and in each aspect.
3. Guidelines for leadership development of school administrators in the 21<sup>st</sup> century under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Ratchasima Area 3, according to the opinions of experts, are as follows: 1) Be a good friend in working with internal and external personnel effectively. 2) Create an organizational culture that is conducive to change, be a thinker and a developer who is up-to-date with global changes, initiate new things, and be fast in working. 3) Create an organizational culture that is conducive to teamwork, determine the duties and responsibilities of each person according to their abilities, positions, and experiences. 4) Promote, support, and emphasize the use of technology for maximum efficiency. 5) Inspire and motivate all personnel to work together effectively.

**Keywords :** Leadership of educational administrators, Leadership in the 21<sup>st</sup> Century, Educational administrators in the 21<sup>st</sup> century

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกด้านอย่างรวดเร็วและมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ข้อมูลและข่าวสารที่ได้รับมีความซับซ้อน ส่งผลให้การดำเนินชีวิตและการทำงานเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากที่ผ่านมา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งผู้บริหารต้องมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง มีแนวคิดที่ถูกต้องและสอดคล้องกับแนวทางของหน่วยงานต้นสังกัด ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ให้สูงขึ้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้กระทรวง ศึกษาธิการมีภาระหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2562 ที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คุณภาพการเรียนรู้และการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง คิดหาแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร เป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีความสามารถตามมาตรฐานสมรรถนะ

สำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือมากกว่าผู้นำแบบใช้อำนาจ มีความสามารถในการสร้างสรรค์ มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยี มีการสร้างทีม และมีทักษะด้านการสื่อสาร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรและมีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ต้องมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นทั้งหัวและหัวใจขององค์กร ประสานงาน ประสานคน แก้ปัญหาและอุปสรรค (สมคิด นาคขวัญ, 2561) รอบรู้ สามารถบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดก้าวหน้า รู้ สร้างทีมงาน สร้างเครือข่ายเพราะทีมงานหรือเครือข่าย เป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วบริหารบนความเป็นมิตร มีคุณธรรม สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร (สนุก สิงห์มาตร และคณะ, 2560) ถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะทราบแนวปฏิบัติที่ดีและมีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้บริหาร ในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้วแต่ในขณะ เดียวกันก็ผู้บริหารบางส่วนที่ยังปฏิบัติตนแบบเดิม ๆ หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการบริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลด้านลบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง (วิไลวรรณ พ้อคำซ่าง และรัตนา กาญจนพันธ์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพวางกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ครู และผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ของโลกในปัจจุบัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะสำคัญเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและนำไป สู่ความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษา ประกอบด้วยทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร และทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วณิชวรรณ รัตนจารุ พิทักษ์, 2564)

การศึกษาภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน และการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาอบรมและฝึกฝนอยู่ตลอดเวลาเพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณลักษณะ ที่เหมาะสม เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (คัมภีร์พรรณ จันทร์แก้ว, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำ กระตุ้น ประสานงาน พัฒนาไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาของไทย และหน้าที่หลักอันสำคัญยิ่งคือการ พัฒนาการเรียน การสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา ให้ไปสู่สถานศึกษาที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 พัฒนาให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบาย สู่การปฏิบัติและมีทักษะในการบริหารสถานการณ์ พัฒนาสมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และทักษะอื่นที่จำเป็น แต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันน่าจะต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นผู้ที่พึงเข้ารับตำแหน่งใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงน่าจะขาดทักษะภาวะผู้นำในการบริหารงาน บริหารคนในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3, 2567) สอดคล้องกับ (วรวรรษ เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสร้างพลังร่วมเพื่อให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายการเสริมสร้างและผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญในสร้างขวัญและ

กำลังใจ การจูงใจ และการพัฒนาทีมงาน ด้านเทคโนโลยี ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ต่อทีมงาน เพราะถ้าการบำรุงขวัญ ที่ดีทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ดังนั้น จึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของทีมงานเพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการและส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานเพื่อให้บรรลุภาพวัตถุประสงค์ขององค์กร

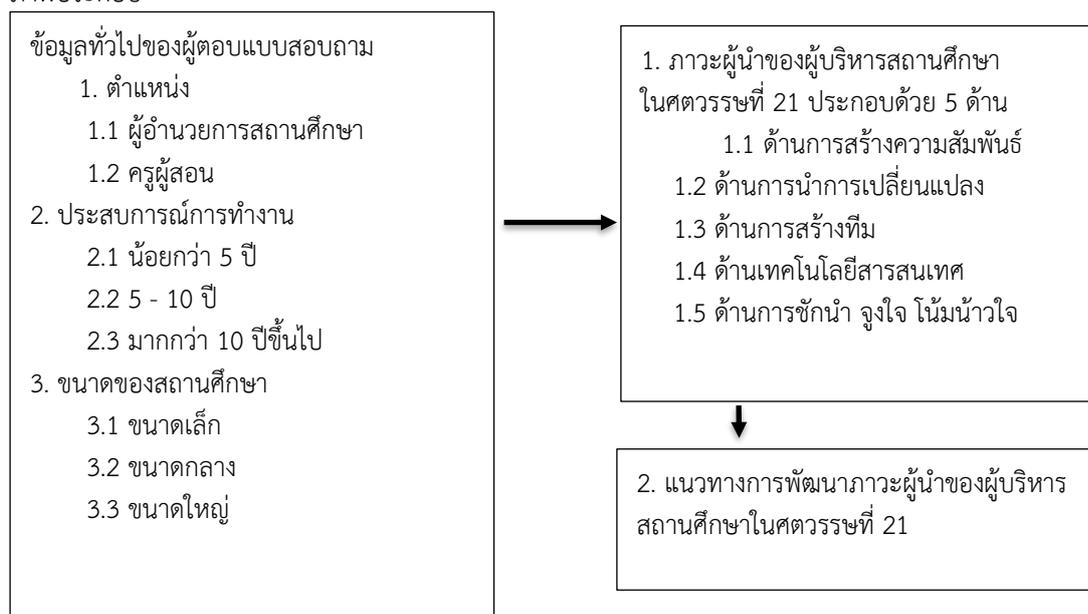
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานของผู้บริหาร พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ทำให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ได้ข้อมูลสนเทศใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง เสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียนและโรงเรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของพรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555), สัมมา ธนินิธย์ (2556), ราตรี ศรีไพรวรรณ (2556), กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ (2557), วิบูล จุง (2557), ศศิรดา แผงไทย (2559), จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560), นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2560), รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ (2560), ลิปนันท มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560), สนุก สิงห์มาตร (2560), บุญมา แผงศรีสาร (2561), ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562), สุวิมล ทองจำรัส (2563), ภาวิดา ธาราศรีสุทธิลี (2564) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้าง กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 182 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 95 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 85 โรงเรียน และขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 1,981 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 203 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,778 คน
2. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 182 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 45 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 1,981 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 203 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,778 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)
4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 7 โรงเรียน ที่ได้รับรางวัลผลงานทางด้านวิชาการระดับชาติ จากจำนวนทั้งหมด 182 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

#### ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
  - 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย
    - 1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา
    - 1.2) ครูผู้สอน
  - 2) ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย
    - 2.1) น้อยกว่า 5 ปี
    - 2.2) 5 - 10 ปี
    - 2.3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
  - 3) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย
    - 3.1) ขนาดเล็ก
    - 3.2) ขนาดกลาง
    - 3.3) ขนาดใหญ่
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
  - 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์
  - 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง
  - 3) ด้านการสร้างทีม
  - 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 5) ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

## 1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการสร้างทีม 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

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

## 2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลผลงานทางด้าน วิชาการระดับชาติ

**การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

## 1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ค้นพบกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบไปด้วยตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการสร้างทีม 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

1.2 จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนิยามตัวแปร เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน

1.3 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามจากประเด็นและสาระสำคัญตามนิยามตัวแปรที่ได้จากกรอบแนวคิดของการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

## 1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 30 ชุด

- 1.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบ สอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92
- 1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ในการทำวิจัยต่อไป
2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสัมภาษณ์
  - 2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์
  - 2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
  - 2.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00
  - 2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
  - 2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมกับแบบสอบถามโดยแนบคิวอาร์โค้ดลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยให้สำนักงานเขตดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (AMSS)
3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบ 322 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลไปจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้
 

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Methods)
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.60	0.60	มาก	3
2	ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง	4.51	0.61	มาก	4
3	ด้านการสร้างทีม	4.66	0.47	มาก	2
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.34	0.63	มาก	5
5	ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	4.69	0.54	มาก	1
ภาพรวม		3.80	0.24	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.24$ ) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ( $\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.54$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างทีม ( $\bar{X} = 4.66, S.D. = 0.47$ ) และด้านการสร้างความสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.60$ ) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.63$ )

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างความสัมพันธ์	4.63	0.63	4.59	0.59	0.54	0.58
2	ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.63	4.47	0.59	1.72	0.08
3	ด้านการสร้างทีม	4.59	0.49	4.69	0.46	-1.90	0.05
4	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.39	0.49	4.32	0.68	0.86	0.39
5	ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ	4.70	0.48	4.69	0.56	0.28	0.97
ภาพรวม		3.81	0.24	3.79	0.24	0.70	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ	SS	df	MS	F	p-value
--------	-----------	----	----	----	---	---------

แปรปรวน						
ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.93	2	0.46	1.28	0.27
	กลุ่ม	116.18	319	0.36		
	รวม	117.11	321			
ด้านการนำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.17	2	0.58	1.56	0.21
	กลุ่ม	119.27	319	0.37		
	รวม	120.45	321			
ด้านการสร้างทีม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.16	2	0.80	0.35	0.70
	กลุ่ม	71.61	319	0.22		
	รวม	71.77	321			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.83	2	0.41	1.03	0.35
	กลุ่ม	127.90	319	0.40		
	รวม	128.73	321			
ด้านการชักนำ จิตใจ โนมน์าวใจ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.08	2	0.04	0.01	0.98
	กลุ่ม	93.72	319	0.29		
	รวม	93.78	321			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.47	2	0.02	0.37	0.68
	กลุ่ม	19.75	319	0.06		
	รวม	19.80	321			

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.93	2	0.46	1.28	0.27
	กลุ่ม	116.18	319	0.36		
	รวม	117.11	321			
ด้านการนำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่มภายใน	1.17	2	0.58	1.56	0.21
	กลุ่ม	119.27	319	0.37		
	รวม	120.45	321			
ด้านการสร้างทีม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.16	2	0.80	0.35	0.70
	กลุ่ม	71.61	319	0.22		
	รวม	71.77	321			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.83	2	0.41	1.03	0.35
	กลุ่ม	127.90	319	0.40		
	รวม	128.73	321			
ด้านการชักนำ จิตใจ โนมน์าวใจ	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.08	2	0.04	0.01	0.98
	กลุ่ม	93.72	319	0.29		
	รวม	93.78	321			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่มภายใน	0.47	2	0.02	0.37	0.68
	กลุ่ม	19.75	319	0.06		
	รวม	19.80	321			

รวม

19.80

321

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สูงที่สุด คือ ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างทีม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ต่ำที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความกล้า ไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิม ให้ความสำคัญในการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมใน การวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างมีทิศทางและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อัจฉรา โพธิ์อิน (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ทั้ง 5 ด้านได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก สร้างความไว้วางใจโดยการสื่อสารอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและนำมาพิจารณา เข้าใจ และเห็นอกเห็นใจในปัญหาของผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และเมื่อเกิดปัญหาให้แก้ปัญหา ทันทีโดยให้ความยุติธรรม แก่ทุกคน มั่นคง ไม่หุบเหว ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้าน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึง ความจำเป็น เหตุผลและประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการสร้างทีม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายในการทำงาน ให้ชัดเจน กำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์ มองหาจุดเด่น ของแต่ละคนทั้งในเรื่องการทำงาน และทัศนคติต่าง ๆ เปิดใจต่อกัน ตรงไปตรงมาและจริงใจระหว่างกัน ยอมรับข้อ เสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเอง
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ฝึกใช้เทคโนโลยี ในการทำงานจริง ใช้โปรแกรมต่าง ๆ สร้างสื่อการสอนดิจิทัล เข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยี ส่งเสริม ให้ความสำคัญและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงาน ติดต่อสื่อสาร แจ้งข่าวสารภายในและภายนอกองค์กรผ่านทาง Line และทางโทรศัพท์ จัดหา จัดสรรงบประมาณซื้อคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก ไว้บริการนักเรียนและอำนวยความสะดวกให้ครูในการทำงานและจัดการเรียนการสอนครบทุกห้องใช้ Social Network ได้แก่ Facebook / Webpage / Line ในการติดต่อ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ แจ้งข่าวสารของโรงเรียน ให้บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนทราบ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน
5. ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างความคุ้นเคยความเป็นกันเองในการทำงาน ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่ใช้วิธีบังคับ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการกระตุ้น ในทางบวก หลีกเลี่ยงการกระตุ้นในทางลบ

ผลักดันให้บุคลากรทำงาน ด้วยความรัก และความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่หรือรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ บริหารงานให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ รองลงมา คือ ด้านการสร้างทีม และด้านการสร้างความสัมพันธ์ ตามลำดับ ด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะในการเป็น ผู้บริหารที่ได้กำหนดไว้ในสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหาร ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากคู่มือ เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติ มองปัญหาอย่าง เข้าใจ เป็นนักคิดนักวางแผน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีวิธีการโน้มน้าวใจ ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและกำลังใจในการทำงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เน้นการสร้าง ความสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคนทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ และ พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยนิสาชล นามสาย และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านที่มีระดับความต้องการต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และยังสอดคล้องกับ อรสา มาสิงห์ (2562) ได้ ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการจูงใจ

1.1 ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสร้างศรัทธาโดยแสดงให้เห็น ประจักษ์ว่ามีความจริงใจ หรือมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น อาจทำโดยการให้สัญญาและแสดงให้เห็นว่าสามารถดำเนินการให้เป็น จริงได้ สร้างอารมณ์ความรู้สึกร่วมว่าเป็น พรรคพวกเดียวกัน ใช้หลักจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจ เพราะทำให้ผู้ถูกโน้มน้าวใจภูมิใจว่า ตนได้เลือกเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรสา มาสิงห์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ทักษะการจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนให้ทุกคน ทราบ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เสียเวลาไปกับเรื่องที่ไม่นำไปสู่เป้าหมาย เป้าหมายที่ดีต้องมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ชัดเจน ทำได้จริง สมเหตุ สมผล กำหนดกฎระเบียบ และขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ เป็นระบบ มีการเคารพซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง กรุงขาลี (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ ในระดับมาก ทักษะด้านการทำงาน เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และ ยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี ร่วมหัวจมท้ายเผชิญกับทุกสถานการณ์ เกิดความเชื่อใจระหว่างกันช่วย ให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการทบทวนวิสัยทัศน์ ปรับกล ยุทธ์และวิธีการบริหารจัดการขององค์กรใหม่ ปรับโครงสร้างองค์กร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ องค์กรที่ตั้งไว้ เปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยเน้นความยืดหยุ่น การมีส่วนร่วม การช่วยเหลือและสนับสนุน เป็นผู้ ฝึกสอนและอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรธน์ จิตต์ปรมณี และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างหรือจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว โดยอาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม เกิดการกระจายโอกาสและเพิ่มช่องทางเลือกในการรับรู้ข่าวสารให้มากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสาชล นามสาย และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธรเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีค่าต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความกล้าไม่ยึดติดกับหลักการหรือข้อจำกัดเดิม ให้ความสำคัญในการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ เพื่อให้ทุกคน ทำงานอย่างมีความสุข นำหลักการปกครองมาใช้ในการบริหารงานจึงทำให้ครูทุกคนเข้าใจถึงบทบาทของการบริหารให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยอัจฉรา โพธิ์อิน (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดหน้าที่ตามภาระงาน มองหาจุดเด่นของแต่ละคนตามความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ เชื่อมมั่น ศรัทธา มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยบุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงาน มีขอบข่าย หน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ มีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ไกรศร เจริญทอง (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยัง สอดคล้องกับรัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก สร้างความไว้วางใจโดยการสื่อสารอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นและนำมาพิจารณา เข้าใจและเห็นอกเห็นใจในปัญหาของผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และเมื่อเกิดปัญหาให้แก้ปัญหาทันที โดยให้ความยุติธรรมแก่ทุกคน มั่นคง ไม่หวั่นไหว ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีความเป็นกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้านและหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่หลากหลาย ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ สื่อสารให้บุคลากรเข้าใจถึงความจำเป็น เหตุผลและประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการสร้างทีม สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม กำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ กำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์ มองหาจุดเด่นของแต่ละคนทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เปิดใจต่อกัน ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องของงานและความจริงใจระหว่างกัน ยอมรับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเอง 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาอย่าง

สม่ำเสมอ ฝึกใช้เทคโนโลยีในการทำงานจริง ใช้โปรแกรมต่าง ๆ สร้างสื่อการสอนดิจิทัล เข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ความสำคัญและสนับสนุนการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงาน ติดต่อสื่อสาร แจ้งข่าวสารภายใน และภายนอกองค์กรผ่านทาง Line และทางโทรศัพท์ จัดทำ จัดสรรงบประมาณซื้อคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก ไว้บริการนักเรียนและอำนวยความสะดวกให้ครูในการทำงานและจัดการเรียนการสอนครบทุกห้อง ใช้ Social Network ได้แก่ Facebook / Webpage / Line ในการติดต่อ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารของโรงเรียนให้บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนทราบ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน 5) ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารงานแบบกัลยาณมิตร สร้างความคุ้นเคยความเป็นกันเองในการทำงาน ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่ใช้วิธีบังคับ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการกระตุ้นในทางบวก หลีกเลี่ยงการกระตุ้นในทางลบ ผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความรัก และความรู้สึกรักงานที่ทำงานอยู่หรือรู้สึกตัวเองมีค่ามากขึ้นเมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ บริหารงานให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณคนมีความสำคัญ พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนักวิชาการ พัชรา วาณิชวสิน (2560) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล อำนาจ/บารมี ต่อคน ผู้ตาม/ผู้อื่น ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพลากร สุ่มังคโล และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 พบว่า ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต การที่รัฐหรือประเทศจะดำรงอยู่ได้นั้นจำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้อง คุ้มครอง อธิปไตยและคนในสังคม ได้แก่ องค์กรทางปกครองการบริหารท้องถิ่นก็เช่นกันต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงเพื่อนำพาองค์การทางการปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ และบรรลุผลตามภารกิจผู้นำต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยรู้จักหาวิธีในการจัดการกับความหลากหลายที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้น เข้าใจถึงแนวทางใหม่ ๆ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีเข้าใจและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น และสามารถนำแนวความคิดที่หลากหลายของประชาชนมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะ ของการเป็นผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วยการมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ตรง ความยุติธรรม มีความรู้และสติปัญญา ตลอดจนทั้งภาวะทางสติปัญญาที่ดี มีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้กล้ายอมรับผิด และสอดคล้องกับ นิศาชล นามสาย และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมในการบริหารงานทุกด้าน โดยจัดปัจจัยสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ได้รับการอบรมพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในประเด็นเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet ดังนั้น ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานผ่านระบบ Internet ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา

### เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์. (2557). “กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ” วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- คัมภีร์พรรณ จันทร์แก้ว. (2554). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ฐิติพร หงษ์โต. (2560). “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคม อาเซียน. วารสารสารสนเทศ.
- นันทิยาภรณ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2560). “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตาชล นามสาย และคณะ. (2562). “สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาโยธวาทิต 1” วารสารการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญมา แผงศรีสาร. (2561). “คุณลักษณะผู้บริหารทางการศึกษาในยุคศตวรรษใหม่” วารสาร มจร นครน่าน ปรีทรรณ.
- บุญส่ง กรุงเทพฯ. (2562). **ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปรีดี ประทุมสุวรรณ และคณะ. (2562). “กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษา” วารสารครุศาสตร์.
- พระพลการ สมังโคไล และคณะ. (2561). “ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21” วารสารวิชาการกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- พัชรา วาณิชวดี. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.รัตนา เหลือ งาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราตรีศรี ไพรวรรณ และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). “การพัฒนาหลักสูตรการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน มาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์. (2560). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถาน ศี กษา ชั้น พื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก” วารสารสารสนเทศ.
- ลิปพนนท์ มั่งอณะ. (2560). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดานบนเขตพื้นที่สูง” วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วณิชวรรณ รัตนจารุพิทักษ์. (2564). **ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสห วิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- \_\_\_\_\_ (2564). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21” วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต.
- วิวรรณ จิตต์ปราณี และชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2562). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิบูล จุง. (2557). **แนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่ควรมีสำหรับนักบริหาร.** ได้จาก : <https://www.bloggang.com /mainblog.php>. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2567.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8.
- วิไลวรรณ พ้อคำช้าง. (2564). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัด**

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิรดา แวงไทย. (2559). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21” วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- สนุก สิงห์มาตร. (2560). **คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21.** ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษารั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สัมมา ธรณีชัย. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง
- สุวิมล ทองจำรัส และสัจจิพรรณ ทรพพสุ. (2563). “ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4” วารสาร มจร อุบล.
- สมคิด นาคขวัญ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. (2567) “ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3.” ได้จาก : <https://www.korat3.go.th/>. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2570** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรสา มาสิงห์. (2562). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21” วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต.