แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

โดย

วิชุดา บุญทรัพย์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2563

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF THE 21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RANGSIT CITY MUNICIPALITY, PATHUMTHANI

BY

WICHUDA BOONSUP

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

SURYADHEP TEACHERS COLLEGE

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2020

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

โดย

วิชุดา บุญทรัพย์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2563

รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช
กรรมการ

ดร.จุลดิศ คัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรรณี ศุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
10 กุมภาพันธ์ 2564

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thesis entitled

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF THE 21ST CENTURY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER RANGSIT CITY MUNICIPALITY, PATHUMTHANI

by

WICHUDA BOONSUP

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2020

Assoc. Prof. Phacharawit Chansirisira, Ed.D.
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Juladis Khanthap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
February 10, 2021

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดีเนื่องมาจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.จุลดิศ คัญทัพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ และคอยให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิตทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์เมตตาและแนะนำการทำงานมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ นางน้ำทิพย์ รุ่งเรือง รองนายกเทศมนตรี เทศบาลนครรังสิต นางศิริวรรณ ปักษี ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลนครรังสิต นางกัลยา อัตชู หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา เทศบานครรังสิต และนายสันทัด ปล่องทอง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนดวงกมลสังกัดเทศบาลนครรังสิต ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และสำคัญที่สุดขอกราบขอบพระคุณ นายวิเศษ บุญทรัพย์ และนางพิกุล บุญทรัพย์ ผู้ให้กำเนิด ที่อบรมเลี้ยงดู บ่มเพาะให้เติบใหญ่เป็นผู้มีความมุ่งมั่น อดทน และใฝ่เรียนรู้ จนทำให้ลูกประสบความสำเร็จในวันนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมหาบัณฑิตร่วมรุ่นทุกคน ที่คอยให้กำลังใจพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ให้ประสบความสำเร็จจนเกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

วิชุดา บุญทรัพย์
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6105954 : วิชุดา บุญทรัพย์
ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.จุลดิศ คัญทัพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 150 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.600 - 1.000 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.973 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.600 - 1.000 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.982 และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือ ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ลำดับที่ 6 ด้านทักษะสังคม และลำดับที่ 7 ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ และมี 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต มี 7 ด้าน 18 คุณลักษณะ 39 แนวทาง

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 169 หน้า)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่ 21

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

6105954 : Wichuda Boonsub

Thesis Title : Guidelines for the Development of the 21st Century Leadership of School Administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani

Program : Master of Education in Educational Administration

Thesis Advisor : Juladis Khanthap, Ph.D.

Abstract

The objectives of the study were as follows: 1) to study the current condition, desirable condition, and the needs for 21st century leadership of school administrators; 2) to propose guidelines for the development of leadership in the 21st century of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani. The population and samples in the study were 150 teachers under Rangsit City Municipality. The sample size was determined using the ready-made Tables of Krejcie & Morgan (1970) with 108 subjects. The research instrument was a five-level estimation scale questionnaire: the current state questionnaire for 21st century leadership, consistency index of 0.600 - 1.000 and a questionnaire confidence value of 0.973. For 21st century leadership, a consistency index of 0.600 - 1.000 and a questionnaire confidence value of 0.982 and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis consisted of percentile, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) technique to prioritize the importance of needs.

The results showed regarding the current condition and desirable condition of the 21st century leadership feature of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani, the mean of the overall current condition is at a high level. The mean of the desirable condition is at the highest level. When analyzing the needs for the development of 21st century leadership of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani, it was overall found that the school administrators have the following needs to develop leadership in the 21st century including creativity/ innovation; technology/ digital skills and communication; cooperation; vision; confidence and courage; social skills; and empowerment/ motivation respectively. According to the results, the guidelines for development of 21st century leadership of school administrators under Rangsit City Municipality, Pathumthani comprise seven areas, eighteen traits, and thirty nine approaches.

(Total 169 pages)

Keywords: Leadership, 21st Century

Student's Signature …..... Thesis Advisor's Signature .....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูป		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	1.3 คำถามการวิจัย	4
	1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
	1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
	1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	6
	1.7 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรม**	**10**
	2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	11
	2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21	11
	2.1.2 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	14
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	17
	2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ	17
	2.2.2 ลักษณะภาวะผู้นำ	18
	2.2.3 พัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำ	22
	2.2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	27

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2.3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	49
	2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	49
	2.3.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น	53
	2.4 บริบทการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	57
	2.4.1 ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	57
	2.4.2 บริบทของเทศบาลนครรังสิต	61
	2.4.3 การจัดการศึกษาของเทศบาลนครรังสิต	64
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
	2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ	65
	2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	72
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**74**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
	3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
	3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	79
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**81**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
	4.3 สภานภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	84

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	4.4 ผลการจัดทำลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	93
	4.5 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	102
	4.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	105
บทที่ 5	**สรุปผลและข้อเสนอแนะ**	**117**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	117
	5.2 อภิปรายผล	129
	5.3 ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม		**138**
ภาคผนวก		**144**
ภาคผนวก ก	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	145
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	147
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง	153
ภาคผนวก ง	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	162
ภาคผนวก จ	ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	166
ประวัติผู้วิจัย		**169**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำศตวรรษที่ 21 34

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 82

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม 84

4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ 85

4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ 86

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 88

4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ 89

4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 90

4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะสังคม 91

4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ 92

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4.10 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม 93

4.11 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ 94

4.12 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ 95

4.13 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 96

4.14 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ 97

4.15 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 98

4.16 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะทางสังคม 99

4.17 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ 100

4.18 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี 102

4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี 105

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	5
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	80
4.1	สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	113

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001-2100) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ระบบดิจิตอลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินธุรกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านการเงิน การสื่อสาร หรือการปฏิบัติงาน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่การเรียนรู้ที่ไม่มีขอบเขตและข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วเช่นกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของผู้คนอย่างทั่วถึง เทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปมีบทบาทอย่างมาก เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างประเทศ จึงทำให้แต่ละประเทศมุ่งเข้าสู่สังคมพหุวัฒนธรรม (วิจารณ์ พานิช, 2555) ภาคการศึกษาจำเป็นต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ทักษะที่สำคัญ เช่น ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะการปรับตัว ทักษะทางสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะความรับผิดชอบ และทักษะความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) นักคิดต่างเรียกชื่อยุคนี้แตกต่างกันออกไป โดยทอฟเลอร์ (2538) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The Third Wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ในขณะที่ชมิดท์และโคเฮน (2557) เรียกโลกยุคนี้ว่า ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) นอกจากนี้แล้วยังถูกเรียกในชื่ออื่น ๆ อีกว่าเป็น “ยุคโลกไร้พรมแดน” (Borderless World) ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) (จินตนา สุจจานันท์, 2556) เรียกว่าเป็นยุค “หลังสังคมฐานความรู้” (Post knowledge - based society)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาและมีอิทธิพลสูงสุดต่อการกำหนดทิศทางและคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสมกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย อีกทั้งต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี มีทักษะในการทำงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน ในสังคมผ่านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และมาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) 21 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา

ภาวะผู้นำสถานศึกษา (School Leadership) หมายถึง แต่ละบุคคลต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ การประเมินผล และเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์ และการใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้รับการตอบสนอง และนั่นหมายความว่า สมาชิกในโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เพื่อให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาจากสมาชิกทุกคนร่วมกัน แต่ก็มิได้หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะปลีกตัวจากความรับผิดชอบนี้ออกไป แต่กลับจะต้องสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบร่วม (Shared Responsibility) ในการระบุปัญหา การสร้างทางเลือก และการนำไปปฏิบัติสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 บางทักษะมีความสำคัญยิ่ง เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นสากล (Universal Learning Environments) ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ห้องเรียน ซึ่งผู้นำสถานศึกษาโดยตำแหน่ง (Designed Leader) เพียงลำพังไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจงานที่มากมายนี้ได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

การจัดการศึกษาของไทยนั้น มีกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา มีภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการจัดบริการสาธารณะด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรในพื้นที่ เพราะการศึกษาจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคมในระยะยาว รัฐจำเป็นต้องสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการได้รับบริการสาธารณะให้ประชาชนในทุกพื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสมอภาคทางการศึกษาจะเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาและความเหลื่อมล้ำในสังคมให้เกิดความเป็นธรรม และการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล จะมีรวมทั้งสิ้น จำนวน 7,850 แห่ง พบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 682 แห่ง ที่มีสำนัก/กองการศึกษา และโรงเรียนในสังกัด โดยมีโรงเรียนทั้งสิ้น 1,737 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 18,639 แห่ง รับผิดชอบนักเรียน จำนวน 727,634 คน และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน โดยเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดมากที่สุด จำนวน 989 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.46 ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกที่เกิดขึ้นหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 และในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 กำหนดให้เทศบาลรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นด้วย เทศบาลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งแรกที่มีการจัดการศึกษา (วศิน โกมุท, 2558)

เทศบาลนครรังสิต ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) และมาตรา 289) การบริหารการศึกษาให้บรรลุตามพันธกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำ ความสำคัญในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา เทศบาลนครรังสิต จึงเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มีแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครรังสิต เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี

1.3 คำถามการวิจัย

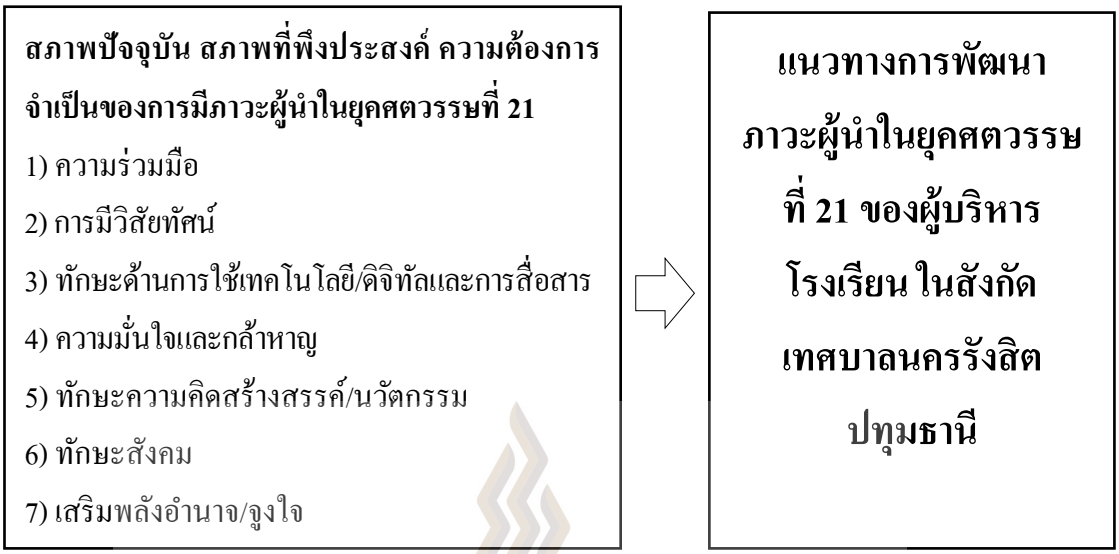
1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี เป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ดังรูปที่ 1.1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ปรับปรุงมาจาก กรรณิกา เรดมอนด์, 2559; ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2558; เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง, 2562; แพรดาว สนองพัน และเสาวนี สิริสุจศิลป์, 2557; โยธิน นิลคช, 2561; วิโรจน์ สารรัตน์, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, พระณัฐวุฒิ สัพโส และวิทูล ทาชา, 2561; สุรีรีตน์ โตเขียว, 2560; CCL, NASSP, 2014; Kabyemera, 2014; NASSP, 2013; Puccio, Murdock, & Mance, 2011; Weebly, 2014

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย จากนั้นนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ทักษะสังคม 7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 150 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.5.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 108 คน การเก็บตัวอย่างทำได้โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ รายละเอียดโรงเรียนระดับมัธยม จำนวน 1 แห่งๆละ 17 คน โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ๆ 15 คน โรงเรียนระดับอนุบาล จำนวน 5 แห่งๆ ละ 8 คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 แห่งๆละ 6 คน รวมเป็น 108 คน

1.6 ประโยชน์ของการวิจัย

1.6.1 ได้ทราบข้อมูลปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21

1.6.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดเทศบาลนครรังสิต สามารถนำผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งคุณภาพและมีประสิทธิผลที่เป็นเลิศต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หมายถึง หน่วยการปกครองที่เกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการปกครองตนเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลนคร (ทน.) เทศบาลเมือง (ทม.) เทศบาลตำบล (ทต.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยม จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนมัธยมนครรังสิต โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนดวงกมล โรงเรียนระดับอนุบาล จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนนครรังสิต เทพธัญญะอุปถัมภ์ โรงเรียนนครรังสิต สิริเวชชะพันธ์ โรงเรียนนครรังสิต รัตนโกสินทร์ โรงเรียนนครรังสิต เปรมปรีดิ์ โรงเรียนเพียรปัญญา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต สิริเวชชะพันธ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต เทพธัญญะอุปถัมภ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต รัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต เปรมปรีดิ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอื้ออาทรรังสิต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต สินสมุทร

ครู หมายถึง ข้าราชการครู และผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน และรับผิดชอบโครงการต่าง ๆ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจของผู้บริหาร เช่น อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการลงโทษ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ อำนาจเชิงอ้างอิง เพื่อให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ในการจูงใจ โน้มน้าว ให้ปฏิบัติร่วมกัน ประสานความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มี 1) ความร่วมมือ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ทักษะสังคม และ7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ โดยแต่ละคุณลักษณะมีความหมาย ดังนี้

1) ความร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง การทำงานเป็นทีม หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างความร่วมมือและการติดต่อประสานงานกับทีมงานและหน่วยงานภายนอก ทักษะภาวะผู้นำในการสร้างทีม การสร้างฉันทามติในการทำงาน ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกันในการทำงาน รวมทั้งเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ

2) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยสามารถให้ข้อมูลและกำหนดทิศทางการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และมีการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน ท้าทาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล มีทักษะทางเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี กล่าวคือ สามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการใช้และมีส่วนร่วมในเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Skills) สามารถใช้อุปกรณ์สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถนำทักษะทางด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้ตอบสนองกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ครอบคลุมถึงการใช้ทักษะทางด้านดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนมีการติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและมีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะ

4) ความมั่นใจและกล้าหาญ หมายถึง ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เปิดรับความเป็นไปได้อื่น ๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร มีความทะเยอทะยาน และรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง โดยผู้นำจะต้องมีความมั่นใจและกล้าหาญ เพราะต้องรักษาหรือประสานผลประโยชน์ขององค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน มองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง รวมทั้งโอกาสและภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้น

5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม หมายถึง ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีจินตนาการและนวัตกรรม และมีความเป็นนักประกอบการ เพื่อดึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มาผสานและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

6) ทักษะทางสังคม หมายถึง ทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่ายในการทำงาน โดยสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในองค์กรและเครือข่าย ให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงาน ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับทีมงาน ความสามารถเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของทีมงานหรือผู้ใต้บังคัญบัญชา

7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างพลักเชิงบวก ทักษะการกระตุ้นจูงใจ มีแรงบันดาลใจในตนเอง ความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ส่งเสริม ให้กำลังใจ โน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ คุณค่าของงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ เพื่อให้การทำงานและดำรงชีวิตประจำวันมีความสุขมากขึ้น และนำไปสู่จุดหมายสูงสุดร่วมกับองค์กร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพของผู้บริหารให้มีลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความร่วมมือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ด้านทักษะสังคม และด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

วิธี Priority Needs Index (PNI) หมายถึง วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ที่ควรได้รับการพัฒนา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

2.1.2 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2.2 ลักษณะภาวะผู้นำ

2.2.3 พัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำ

2.2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2.3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4 บริบทการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.1 ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.4.2 บริบทของเทศบาลนครรังสิต

2.4.3 การจัดการศึกษาของเทศบาลนครรังสิต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นไปอย่างรวดเร็ว เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีต ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557; วิจารณ์ พานิช, 2555) นักคิดต่างเรียกยุคศตวรรษที่ 21 ในชื่อที่แตกต่างกัน ทอฟฟเลอร์ (2538) เรียกว่า ยุคคลื่นลูกที่สาม (The Third Wave) โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” (Global) ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ในขณะที่ ชมิดท์ และโคเฮน (2557) เรียกโลกยุคนี้ว่า ยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) นอกจากนี้แล้ว ยังถูกเรียกในชื่ออื่นๆ อีกว่าเป็น “ยุคโลกไร้พรมแดน” (Borderless World) ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) (จินตนา สุจจานันท์, 2556) เรียกว่า “ยุคหลังสังคมฐานความรู้” (Post knowledge – based society) ซึ่งเน้นเรื่องกัลยาณมิตร มีการเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตของคนจากที่ต่างคนต่างปิดเป็นเปิดกว้างมากขึ้น เป็นโลกที่ก้าวข้ามสังคมที่เน้นการแข่งขันไปสู่การร่วมกันสร้างสรรค์ เป็นโลกที่ภูมิปัญญาได้พัฒนาก้าวข้ามทรัพย์สินทางปัญญาสู่ภูมิปัญญามหาชน เช่น ยูทูบ (Youtube) หรือวิกิพีเดีย (Wikipedia) โลกหลังสังคมฐานความรู้ เป็นโลกที่เปลี่ยนวิถีชีวิตมนุษย์จากการพึ่งพิงไปสู่ความเป็นอิสระและการพึ่งพาอาศัยกัน ในศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2001-2100) ระบบดิจิตอลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินธุรกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านการเงิน การสื่อสาร หรือการปฏิบัติงาน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร หรือแม้การเรียนรู้ที่ไม่มีขอบเขตและข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วเช่นกัน เทคโนโลยียุคดิจิตอลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถือเป็นช่วงเวลาที่โลกถูกหล่อหลอมไว้ด้วยกันอย่างใกล้ชิดแตกต่างไปจากโลกในช่วงสงครามเย็นเป็นอย่างมาก ในเรื่องของระบบการปกครองทำให้เกิดการปิดกั้นในการติดต่อระหว่างประเทศ แต่ในทางตรงกันข้าม มาร์ติน (2553) ได้ให้แนวคิด ซึ่งปรากฏอยู่ในหนังสือของเขาที่ชื่อว่า “โลกแห่งศตวรรษที่ 21” (The Meaning of the 21st Century) เจมส์ได้เสนอแนวคิดว่า จะเกิดอะไรขึ้นบ้างในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งค่อนข้างจะเป็นในทางลบ เพื่อกระตุ้นให้สังคมตระหนักและหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่นเดียวกับประเวศ วะสี (2545) เห็นว่าวิถีชีวิตของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จะมีปัญหามากขึ้นอันสืบเนื่องมาจากกิเลส และอวิชชาจะต้องอาศัยหลักธรรมทางพุทธศาสนามาแก้ปัญหา มนุษย์จะต้องเปลี่ยนไปสู่ภาวะหรือภพภูมิที่สูงกว่า

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยในชีวิตประจำวันจะพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น เกิดการค้ารูปแบบใหม่ที่เน้นเทคโนโลยีเน้นผลผลิตเชิงนวัตกรรมที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญใหม่ ด้วยโลกาภิวัตน์และเครือข่าย วิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ความใส่ใจสิ่งแวดล้อมและพลังงานจะเกิดขึ้น ช่องว่างระหว่างความเป็นเมืองกับชนบทลดลง วัยรุ่นน้อยลง ขณะที่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เกิดเป็นสังคมผู้สูงอายุ การสนทนาและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลง เกิดเป็นสังคมก้มหน้า (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557; วิจารณ์ พานิช, 2555; Canton, 2006) ดังนี้

1) โลกเทคโนโลยี (Technologicalization) คนจะใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีเป็นหลัก ดังนั้น ในศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านเทคโนโลยี จึงมีความสำคัญมากอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี สำหรับกลุ่มคน 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ กลุ่มที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงานและดำเนินชีวิตประจำวัน โดยจะต้องรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี กลุ่มคนกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่ทำงานให้บริการ พัฒนาผลิตภัณฑ์ และสร้างนวัตกรรม จะต้องพัฒนาทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อสามารถนำไปแลกเปลี่ยนในเวทีเศรษฐกิจโลกได้

2) โลกเศรษฐกิจและการค้า (Commercialization & Economy) สืบเนื่องจากความเป็นโลกเทคโนโลยี ที่มีการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน ทุกอาชีพมีการพัฒนาเทคนิค เรียนรู้ทักษะการใช้งาน สร้างกลยุทธ์การขาย จนเกิดการแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจโลก เมื่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ ทุกคนจึงต้องพยายามเรียนรู้ทักษะการใช้งาน เกิดการแข่งขันด้านประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเน้นการขายเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะทางการค้าและรูปแบบการค้าที่เน้นเทคโนโลยีเน้นผลผลิตเชิงนวัตกรรมที่ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญใหม่มากขึ้น

3) โลกาภิวัตน์กับเครือข่าย (Globalization and Network) สืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เน้นการขายเป็นหลัก การสื่อสาร สื่อความหมาย และการเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสารต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ โลกาภิวัตน์ดึงโลกให้แคบ ทำให้คนในศตวรรษที่ 21 ต้องสร้างทักษะการเรียนรู้ให้ได้มากและหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะเรื่องเครือข่ายที่ที่ต้องสร้างความร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลก การเป็นพลเมืองของโลกดิจิทัลและประชาธิปไตย ผู้ประกอบการต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบออนไลน์ ซึ่งโลกเทคโนโลยี เครือข่าย และธุรกิจต้องการผู้ประกอบการที่เป็นผู้สร้างสรรค์มากขึ้น

4) สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environment and Energy) เป็นผลจากศตวรรษที่ผ่านมา โลกได้พัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่นำเอาทรัพยากรมาใช้โดยไม่คำนึงถึงการสูญเสียสภาพความสมดุลของสภาพแวดล้อม ปัญหาสภาพแวดล้อมจึงเกิดขึ้นมากมายหลายเหตุการณ์ ดังนั้น ความใส่ใจที่จะคืนความสมดุลทางธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมจึงเกิดขึ้น การเรียนรู้และแก้ปัญหาจะเป็นการช่วยเหลือกัน หรือทำงานร่วมกันมากขึ้น โดยใช้ความเป็นโลกกาภิวัตน์กับเครือข่ายกีดกันในกลุ่มที่ไม่ให้ความร่วมมือ ในทางตรงกันข้ามผลิตภัณฑ์ที่รักษาสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะเกิดการร่วมมือกันในเชิงธุรกิจการค้าและเกิดการสร้างพันธมิตร

5) ความเป็นเมือง (Urbanization) จากการที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ ทำให้ลดช่องว่างของสังคมชนบทลง การซื้อขายสินค้า ธุรกิจ การค้า การใช้เทคโนโลยี เกิดขึ้นเหมือนสังคมเมือง สิ่งที่เกิดขึ้นชัดเจนก็คือ เศรษฐกิจ และชีวิต สมัยใหม่ที่ยึดโยงอยู่กับการค้าและบริการที่ตั้งอยู่บนวิถีชีวิตสมัยใหม่ ต้องอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่แข่งกันผลิต นำมาใช้ใหม่กันมากขึ้น นำไปสู่การเป็น Global Cities มากขึ้นและชัดเจนขึ้น

6) คนจะอายุยืนขึ้น (Ageing & Health) ความก้าวหน้าการคิดค้นผลิตภัณฑ์ทางยา การรักษาพยาบาล รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทาง พัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบกับคนเข้าถึงองค์ความรู้ ความรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศโลกาภิวัตน์ทำให้คนหันมาสนใจดูแลสุขภาพ มีการป้องกันและรักษาโรคแม่นตรง ทำให้คนมีอายุยืนมากขึ้น เกิดเป็นสังคมของผู้สูงอายุ ขณะที่คนรุ่นใหม่มีน้อยลง การอยู่ร่วมกันระหว่างคนรุ่นใหม่กันคนรุ่นเก่าผสมผสานกันได้อย่างลงตัว

7) อยู่กับตัวเอง (Individualization) หรือสังคมก้มหน้า เป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญ ทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นโลกาภิวัตน์ การสนทนาระหว่างบุคคล หรือกลุ่มคนที่รู้จักกันจะใช้ผ่านทางเทคโนโลยีมากกว่ามาพบหน้ากัน ปฏิสัมพันธ์ซึ่งหน้าลดน้อยลง นักเรียนจะเข้าชั้นเรียนน้อยลงแต่คุยกันผ่านช่องทางเทคโนโลยีกันมากขึ้น

สรุปได้ว่า ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบดิจิตอลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้น และมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินธุรกรรมทั้งด้านการเงิน การสื่อสาร หรือการปฏิบัติงาน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ การเข้าถึงข้อมูล ที่ไม่มีขอบเขตและข้อจำกัด ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย ช่องว่างระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมืองแคบลง ในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอหรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่สาธารณะได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วเช่นกัน รวมถึงการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทางการศึกษาด้วย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตและรูปแบบการใช้ชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิม ต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งคนไทยต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ เพื่อก้าวให้ทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นมีทั้งแง่บวกและแง่ลบ ดังนั้น คนไทยต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ใส่ใจนวัตกรรม กล่าวคือ สามารถผลิตสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีวิจารณญาณ แก้ไขปัญหาเป็น คนไทยต้องเป็นผู้รับรู้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสื่อสารความร่วมมือกับระดับนานาชาติ หรือเป็นผู้รู้เท่าทันสารสนเทศสื่อเทคโนโลยี สร้างความร่วมมือ เพื่อพัฒนานวัตกรรม และสิ่งใหม่ในด้านการผลิตและด้านเศรษฐกิจการค้า คนไทยจะต้องเป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และพัฒนาตนเองได้ ตามทันการเปลี่ยนแปลงหรือเป็นผู้รู้จักตัวเองและพัฒนาตัวเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โลกในศตวรรษที่ 21 จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการค้า โลกาภิวัตน์และเครือข่าย สิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นเมือง อายุและความเป็นอยู่ของประชากร รวมถึงการอยู่กับตนเอง (สังคมก้มหน้า) ดังนั้นคนในสังคมจะต้องมีผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตให้กับคนในสังคมในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้นำจะต้องมีทักษะ เช่น ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล รวมถึงมีทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2.1.2 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

โลกยุคปัจจุบันได้มีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ เช่น การทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำธุรกรรมทางการเงิน การซื้อสินค้าหรือบริการ เป็นต้น ทุกพื้นที่ของโลก คือแหล่งเก็บรวบรวมองค์ความรู้ขนาดใหญ่ ที่ทุกคนสามารถค้นหาหรือเข้าข้อมูลได้โดยง่ายผ่านทางอินเทอร์เน็ต แต่ในการพัฒนาให้มนุษย์มีทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า (วิจารณ์ พานิช, 2555) ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากมีการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงข้อมูลทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลต่อรูปแบบการดำรงชีพของคนในสังคมอย่างทั่วถึง การที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ คนในสังคมจำเป็นต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความแตกต่างจากศตวรรษที่ 19 และ 20 การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องเตรียมคนเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และไม่หยุดนิ่ง หนังสือ 21st Century Skills : Learning for Life in Our Times ระบุว่ายุคปัจจุบันคือยุคของความรู้ ซึ่งบทบาทของการศึกษามีความแตกต่างจากยุคเกษตรกรรม และยุคอุตสาหกรรม และหากต้องการให้คนไทยสามารถอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข ไม่ย่ำอยู่กับที่ คนในสังคมควรมีทักษะการเรียนตลอดชีวิต การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชา

ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่เน้นให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูจะเป็นผู้ออกแบบ ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ให้ได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL ((Project-Based Learning) โดยครูต้องออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สำหรับทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสาระวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาแม่และภาษาโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ รัฐ และความเป็นพลเมืองดี หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้ด้านการเงินเศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี ความรู้ด้านสุขภาพและความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ประกอบด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (Productivity) และความรับผิดรับชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) และภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) นอกจากนี้ยังต้องจัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น จัดทำมาตรฐานและการประเมินในยุคศตวรรษที่ 21 จัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21 พัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นไปเพื่อเตรียมคนออกไปทำงานที่ใช้ความรู้(Knowledge Worker) และเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไร มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และทำงานที่ใช้ความรู้ และสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึงได้ คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว สำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิต ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 เน้นองค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจาก เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skill) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษ

ที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญการและความรู้เท่าทันเข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนในการทำงานและการดำเนินชีวิต

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่าทักษะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ยังรวมถึงทักษะระหว่างบุคคลและการร่วมมือประสานกัน (Interpersonal and Collaborative Skits) รู้จักการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ การปรับตัวในบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่าง การทำงานอย่างมีผลิตภาพ (Productivity) กับผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจ การเคารพในมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในการทำงานร่วมกันจะต้องมีการระบุปัญหา การกำหนดและการแก้ปัญหา (Problem Identification, Formulation and Solution) ความสามารถในการกำหนดขอบข่ายของปัญหา วิเคราะห์และแก้ปัญหาอีกด้วย สิ่งสำคัญอีกประการคือ การกำกับตนเอง (Self-Direction) กำกับดูแลความเข้าใจของตนเองและเรียนรู้ความต้องการ ระบุแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม การถ่ายโอน สิ่งที่เรียนรู้จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง นอกจากนี้ในศตวรรษที่ 21 มีการเน้นเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) จะต้องใส่ใจต่อชุมชนขนาดใหญ่อย่างมีความรับผิดชอบ ตระหนักในพฤติกรรมทางเชื้อชาติในบริบทของชุมชน ที่ทำงานและรายบุคคลอีกด้วย

สรุปได้ว่า สังคมโลกและสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและตลอดเวลาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คน ทำให้เกิดอาชีพใหม่เกิดขึ้นมากมาย อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน การที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เหมาะสม เรียนรู้ตลอดเวลา และพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งไปสู่ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมถือว่าเป็นหัวใจของทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีทักษะด้านสารสนเทศ (Information) ด้านสื่อ (Media) และด้านดิจิตอล (Digital Literacy) มาประกอบและส่งเสริมกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ในระยะแรกนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่

โอเวนส์ (Owens, 2001) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

ดูบริน (DuBrin, 2004) ระบุว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้นสนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ

นอร์ทเฮาส์ (Northous, 2007) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคล โน้มน้าวชักจูงกลุ่มให้มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft,2008) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

เบนนิส และทาวน์เซนด์ (Bennis & Townsend, 2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์ สอดคล้องกับแบส (Bass, 2004) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำช่วยจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม

อีวานเซวิทซ์ และคณะ (Ivancevich et al., 2008) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโน้มน้าว อำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

ในยุคต่อมาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยให้ความหมายในลักษณะกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้น จูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือยอมรับและทำให้เกิดความพยายาม และความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สัมมา รธนิธย์ (2556) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และ ปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจของผู้บริหาร เช่น อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการลงโทษ อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ อำนาจเชิงอ้างอิง เพื่อให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ในการจูงใจ โน้วน้าว ให้ปฏิบัติร่วมกัน ประสานความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 ลักษณะภาวะผู้นำ

ลักษณะของภาวะผู้นั้นมีหลายแนวคิดแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะแตกต่างกันบ้างบางประเด็น ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำที่น่าสนใจมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Yukl (2001) กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำในยุคใหม่ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ (Personality) โดยผู้มีภาวะผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค มีความอดทนต่อความกดดัน และสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ และผู้มีภาวะผู้นำจะต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตน เป็นผู้ที่มีเหตุผล และที่สำคัญผู้มีภาวะผู้นำจะมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความน่าเชื่อถือในตนเอง ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเคารพและความจงรักภักดีจากผู้ตาม 2) แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพลังอำนาจจากภายในและภายนอกที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงจะทำให้งานมีประสิทธิผล มากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งแรงจูงใจ ที่สำคัญสำหรับผู้นำ ได้แก่ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความต้องการอยากมีอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ และความคาดหวังสูง 3) ทักษะ (Skills) เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิผลได้แก่ ทักษะความร่วมมือในการทำงาน ทักษะความคิดรวบยอด รวมถึง ทักษะการบริหารที่รวมถึงการวางแผน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา และการบริการ Hooper and Potter (1997) ได้กำหนดสมรรถนะของภาวะผู้นำไว้ 7 ประการ ดังนี้

1) สามารถกำหนดทิศทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้

2) สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามได้

3) สามารถติดต่อและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิผล รวมถึงสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ขององค์กรและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้

4) สามารถพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนาตนเอง

5) สามารถจูงใจและอำนวยความสะดวกแก่ผู้อื่นได้ โดยการเป็นผู้ฝึกสอน ให้คิดและปฏิบัติงานได้อย่างอย่างเหมาะสม

6) สามารถยอมรับกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตลอดเวลาและไม่รอโชคชะตา แต่ลงมือปฏิบัติและวางแผนอย่างเหมาะสม

7) สามารถตัดสินใจได้ทันต่อสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2555) ได้สรุปว่า รูปแบบภาวะผู้นำอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การพิจารณาจากลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทฤษฎี X ทฤษฎี Y และทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ มาประกอบการพิจาณา เช่น เป็นคนในทฤษฎี X

จึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำชับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษ คนทฤษฎี Y ต้องใช้การจูงใจเชิงบวก คนทฤษฎีนี้ไม่ชอบการบังคับขู่เข็น ควรให้อิสระในการทำงาน

2) รู้หลักและมีทักษะในการบริหารจัดการ โดยการใช้ทฤษฎี POLC ซึ่งเป็นทฤษฎีการจัดการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน (Planing) การจัดการองค์กร (Organizng) ภาวะการเป็นผู้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

3) สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในองค์กร โดยผู้นำควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณีขององค์กร ว่าที่ผ่านมาดำเนินมาอย่างไร รวมถึงปัญหาหรือสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร

4) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยทฤษฎีกลุ่มที่ 1 Trat Theory มุ่งศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ทฤษฎีกลุ่มที่ 2 Behavioral Theory มุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เช่น แบบมุ่งคน แบบมุ่งงาน แบบเผด็จการ หรือเป็นแบบนักประชาธิปไตย และทฤษฎีกลุ่มที่ 3 Contingency Theory ศึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบกัน เช่น ผู้นำตามสถานการณ์ รวมถึงปัจจัยอื่นซึ่งผู้นำมืออาชีพต้องรอบรู้เรื่องทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสามารถนำมาบูรณาการปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ว่าลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีประสิทธิผลจากผลการศึกษาของ Lussies and Achua (2007) มีดังนี้ เช่น

1) มีอำนาจเหนือ (Dominance)

2) มีพลังสูง (High energy)

3) เชื่อมั่นในตนเอง (Self–confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่างหรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ

4) เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal Locus of Control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาหรืออุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพของตน ไม่ใช่หวังพึ่งโชคชะตาหรือพึ่งพาคนอื่น

5) อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6) ยึดความถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

7) มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

8) ยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้สถานการณ์ที่ต่างกัน

9) ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to Others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล เข้าใจสภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสาร และวิธีการจูงใจ เป็นต้น

10) มีความสามารถในการปรับตัว (Adjustment)

11) มีความเปิดเผย (Extraversion)

12) มีความตระหนักรู้ (Consciousness)

13) เปิดรับประสบการณ์ (Open to Experience)

14) เข้าใจในศักยภาพแห่งตน (Self – efficacy)

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล (2557) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะ 3 ลักษณะคือ 1) ลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นกระบวนการทำงาน 2) ลักษณะภาวะผู้นำที่ดูจากบุคลิกภาพ และ 3) ลักษณะภาวะผู้นำที่ดูจากพฤติกรรม

กุญยภัทร์ษร โทพา (2559) ให้ความหมายของคุณลักษณะภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม การที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามบรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะต้องวิเคราะห์พฤติกรรมสภาวะผู้นำของตนเองได้ ซึ่งผู้นำแต่ละแบบจะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีทักษะในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำตามความเหมาะสม

สรุปความหมายของลักษณะภาวะผู้นำ ได้ว่า คุณลักษณะเฉพาะที่ผู้นำมี เช่น อำนาจ ความเชื่อมั่นในตนเอง คุณธรรมจริยธรรม การควบคุมอารมณ์ ไวพริบปฏิภาณ การตัดสินใจ ความยืดหยุ่น บุคลิกภาพ และทักษะ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.2.3 พัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำ

แนวคิดของภาวะผู้นำได้ถูกพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่ออธิบายแง่มุมต่าง ๆ ของผู้นำในเชิงปฏิบัติเพื่อให้สามารถเข้าใจ ทำนาย หรือควบคุมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มตามช่วงเวลาของการพัฒนาแนวคิด โดยกลุ่มที่ 1 ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ กลุ่มที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม กลุ่มที่ 3 ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และกลุ่มที่ 4 ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ โดยสามารถสรุปรายละเอียด แต่ละกลุ่มได้ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership) การศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930 - 1940 มีพื้นฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born to be Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ คุณลักษณะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ สติปัญญา คือมีสติปัญญาสูง การมีวุฒิภาวะของความเป็นผู้ใหญ่และใจกว้าง คือมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ มองกว้าง ไม่คิดเล็กคิดน้อยความต้องการบรรลุความสำเร็จ คือ ค้นหาแนวทางเพื่อให้บรรลุผลได้ และความซื่อสัตย์ คือ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองลงมือ หรือตัดสินใจลงไป นอกจากนี้คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิพลยังประกอบด้วยคุณลักษณะอื่น ๆ อีก เช่น (Lussier & Achua, 2007) ชอบนำคนอื่น (Dominance) มีพลังตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High Energy) เชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง (Know it alls) หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ (Always right) อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้ และเป็นไปในทางบวก มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นต้น

2) กลุ่มที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) ในปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ให้ความสนใจศึกษาภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและทำ โดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ในช่วงเวลานั้น หมายถึง การผสมกันของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรม (ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ) ที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยมีพัฒนาการของทฤษฎีในกลุ่มดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1) มหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa State University leadership Style) ศึกษาโดย Kurt Lewin ได้จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic Leadership Style) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) และผู้นำแบบอิสรเสรีนิยม (Laissez- Faire Leadership Style)

2.2) แบบภาวะผู้นำบนเส้นต่อเนื่อง (Leadership Continuum Model) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Robert Tennenbaum และ Warren H Schmidt ในช่วงทศวรรษ 1950 กำหนดแบบภาวะผู้นำ 7 แบบ บนเส้นต่อเนื่องสองแบบจากแบบภาวะผู้นำมุ่งผู้บริหาร (Boss Centered) สู่มุ่งผู้ปฏิบัติงาน (Subordinate Centered) การเลือกว่าจะใช้ภาวะผู้นำแบบใดพิจารณาที่ตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์ และTannenbaum & Schmidt ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรก แล้วค่อยมุ่งไปหาแบบประชาธิปไตยนิยมหรือแบบยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจที่ดีและมีการพัฒนา

2.3) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Leadership tyle), Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการแบ่งขั้วบนเส้นความต่อเนื่องของ Tannenbaum & Schmidt คือ (1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive - authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบน (2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา (3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจ บางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน (4) แบบมีส่วนร่วม (Participative - Democratic) มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.4) แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Leadership Style) ศึกษาภายใต้การนำของ Ralph Stogdill และโดยการพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า The Leader Behavior Description (Questionnaire (LBDQ) ได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงาน (Initiating Structure) ซึ่งได้เน้นเรื่องงานเป็นหลัก อีกรูปแบบหนึ่งคือ แบบมุ่งคน (Consideration) สร้างความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดเห็น มุ่งความเป็นมิตร ติดต่อสื่อสารสองทาง ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบดังกล่าวคล้ายคลึงกับผลการศึกษาวิจัยที่ไอโอวา และมิชิแกน แต่ส่วนที่แตกต่างคือ ผลการศึกษาสองแห่งแรกได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำบนเส้นที่ต่อเนื่องกัน แต่ผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น อิสระจากกันเป็นสองมิติ (Two-Dimensional Approach) โดยอธิบายว่าผู้นำคนหนึ่งอาจมี พฤติกรรมสูงหรือต่ำ ในพฤติกรรมทั้งสอง หรือสูงในพฤติกรรมหนึ่งแล้วต่ำในอีกพฤติกรรมหนึ่ง หรืออยู่ช่วงใดช่วงหนึ่งระหว่างพฤติกรรมทั้งสองก็ได้ แต่เนื่องจากผู้นำมักมีพฤติกรรมบางอย่างสูงและบางอย่างต่ำ จึงได้มีการพัฒนาพฤติกรรมสองแบบนั้นเป็น แบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ดังนี้ (1) มุ่งงานสูงแต่มุ่งผู้คนต่ำ (2) มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง (3) มุ่งงานต่ำแต่มุ่งคนสูง (4) มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ

2.5) ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ศึกษาโดย Robert R. Blake and Jane S. Mouton ในปี 1964 และมีการพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1970 และ 1980 และมี Anne Adams McCanse มาร่วมด้วยในปี 1991 ในการศึกษานั้นมีแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและมิชิแกนเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยระยะแรกจำแนกเป็นสองแบบ คือ แบบมุ่งงานและแบบมุ่งคน (Concern for Production and Concern for People) จากการใช้แบบสอบถามที่มี 9 มาตรา ซึ่งสามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำได้มากถึง 81 แบบ แต่ก็จำแนกได้ 5 แบบหลัก คือ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งคน แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

3) กลุ่มที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory Paradigm) ในช่วงทศวรรษ 1960 พบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (No One Best Leadership Style) นักวิจัยส่วนใหญ่จึงหันมาสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำ หรือผู้ตาม หรือสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Situational Factor) เช่น ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมภายนอก และคุณลักษณะของผู้ตาม เป็นต้น โดยมีตัวแบบ (Model) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.1) ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Model) ผู้นำมีระดับของการมุ่งงานและการมุ่งคนแตกต่างกันไป ความแตกต่างนี้ เกิดผลดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship-Oriented) และแบบมุ่งงาน (Task Oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ที่เรียกว่า “The Least-Preferred Coworker (LPC) Scales ซึ่งผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำในลักษณะแบบมุ่งงาน ส่วนผู้ที่ตอบไปในทางบวกจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยปัจจัยด้านสถานการณ์จะมี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (Leader-Member Relations) สถานการณ์โครงสร้างของงาน (Task Structure) และสถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง (Position Power)

3.2) ตัวแบบภาวะผู้นำเส้นทางและจุดหมาย (Parh-Goal Leadership Model) พัฒนาขึ้นโดย Robert J. House ทฤษฎีนี้ประยุกต์จากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ นั่นคือ (1) EP Expectancy (2) PO Expectancy และ (3) Valence เพื่อที่จะอธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิต่อการจูงใจและต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ คือ (1) พฤติกรรมเชิงชี้นำ (2) พฤติกรรมเชิงสนับสนุน (3) พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม และ (4) พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ

3.3) ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสถาน (Normative Leadership Model) พัฒนาขึ้นโดย Victor H. Vroom และ Philip Yetton ในปี 1973 เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์สำคัญ ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.4) ตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Model) พัฒนาขึ้นโดย Paul Hersey และ Kenneth Blanchard ในปี 1977 ในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎี วงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life-Cycle Theory of Leadership) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติเช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไฮโอ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่าถ้าพฤติกรรมใดเหมาะสมกับสถานการณ์ใด พิจารณาได้จากความพร้อม (Readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถ (Ability) ซึ่งดูได้จากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ด้านความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จดูได้จากความเชื่อมั่น และแรงจูงใจ โดยความพร้อมเหล่านี้แบ่งได้เป็น 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (RI) ระดับต่ำถึงปานกลาง (P2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และระดับสูง (R4) แต่ละระดับมีเส้นโค้งตัดผ่านซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับ

ความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ คือ แบบกำกับ แบบขายความคิด แบบมีส่วนร่วม และแบบมอบอำนาจ

4) กลุ่มที่ 4 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) เป็นผลสืบเนื่องจากทฤษฎีในยุคต่าง ๆ ยังไม่สามารถให้คำอธิบายผู้นำที่มีประสิทธิผลว่ามีความแตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล หรือระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีตามกระบวนทัศนภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในช่วงทศวรรษ 1930-1940 ที่เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด (Born, Not Made) งานวิจัยส่วนใหญ่ได้มุ่งเน้นตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งด้านกายภาพและด้านจิตวิทยา แม้แต่ในกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารก็มักมีการกำหนดคุณลักษณะต่าง ๆ ไว้ และจะเลือกสรรเฉพาะผู้ที่มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้นั้น หรือจะเป็นทฤษฎีตามกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ในปลายทศวรรษ 1940 ซึ่งเน้นศึกษาถึงสิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ โดยมุ่งจะหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล จนมาถึงช่วงทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดกระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้น เพราะต่างพบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ ได้ในทุกสถานการณ์ (No One Best Leadership Style) ภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดีการอธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล และความสำเร็จของกลุ่มและองค์การในระดับสูง หรือการอธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม หรือการอธิบายว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำส่งผลต่อผู้ตาม แตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น ทฤษฎีตามกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ในระยะเริ่มแรกมีกล่าวถึง 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์

สรุปจากการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำ 4 กลุ่ม จะเห็นได้ว่ามีการพยายามอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมาตลอด จากยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในช่วงทศวรรษ 1930-1940 มาสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเชิงพฤติกรรมในปลายทศวรรษ 1940 เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในช่วงทศวรรษ 1960 และท้ายสุดได้เข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการทั้งในเรื่องของคุณลักษณะ พฤติกรรม และตามสถานการณ์ ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันอยู่ในอิทธิพลของความเชื่อในทฤษฎีเชิงบูรณาการ ทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและในแง่การประยุกต์ใช้

2.2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นคุณลักษณะที่จะใช้ในการวิจัย นำไปสู่การศึกษาคุณลักษณะและกำหนดนิยามของคุณลักษณะเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.2.4.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Puccio, Murdock and Mance

Puccio, Murdock, and Mance (2011) สรุปว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving skills) (3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning – Project Skills) (4) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) (5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) (6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Skills) (7) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) (8) ทักษะทางสังคม (Social Skill) (9) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skill) (10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) (11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective& Thinking Skills) (12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) (13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) (14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical Skills) (15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

2.2.4.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ NASSP

งานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals (NASSP), (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์(Critical Thinking) (4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) (5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skin) (6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม Learning Innovation Suit) (7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) (8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Tim Sit) (9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Senitis Shift) (10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Aseat Srit) (11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.4.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Kabyemera

Kabyemera (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการองค์กรไว้ในหนังสือ Leadership Skills for the 21st Century: A Guide for Top

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Managers ต้องมีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ (1) การบริหารจัดการ (Management) (2) การจูงใจ (Motivation) (3) ท้าทาย/ความคิดสร้างสรรค์ (Challenges/Creative) (4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (5) มีเป้าหมาย (Goal) (6) วิสัยทัศน์ (Vision) (7) กลยุทธ์ (Strategy)

2.2.4.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ Shalom

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ (1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) (3) ความร่วมมือ (Collaboration) (4) การสื่อสาร (Corumunicationt) (5) การสร้างฉันทามติ (Counsensus Building) (6) ความกล้าหาญ (Courage)

2.2.4.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ CCL

Center Creative Leadership (CCL), (2014) and National Association of Secondary School Principals (NASSP), (2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญจำนวน 10 ทักษะ ประกอบด้วย (1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) (2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) (3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) (4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) (5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) (6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล(Technology/Innovation/Digital Skills) (7) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) (8) ทักษะการจูงใจ (Motivation Skills) (9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The legation and Coaching Skills) (10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

2.2.4.6 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในเว็บไซต์ของ weebly

Weebly (2014) ในเว็ปไซต์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ใน บทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ (1) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Inspiration) (2) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open-Feedback) (3) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and Weaknesses) (4) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) (5) มีความสามารถในการประสานงาน (Making Coordination) (6) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) (7) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) (8) ความกล้าเสี่ยง (Rik-Taking) (9) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) (10) วิสัยทัศน์

ชัดเจน (Clear Vision) (11) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) (12) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) (13) มีความจริงใจ (Genuine) (14) มีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding) (15) มีความน่าเคารพ (Respectful) (16) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) (17) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust)

2.2.4.7 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ แพรดาว สนองพัน และ ดร.เสาวนี สิริสุขศิลป์

แพรดาว สนองผัน และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2557) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ (1) ทักษะด้านเทคนิค (2) ทักษะด้านมนุษย์ (3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด 6) ทักษะด้านการบริหาร (7) ทักษะด้านการวางแผน (8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (9) ทักษะด้านการประเมิน (10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และ (11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน

2.2.4.8 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ ธัญวิทย์ ศรีจันทร์

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) วิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) ทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

2.2.4.9 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ กรรณิกา เรดมอนด์

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ คือ (1) ทักษะการสื่อสาร (CMS) (2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CAS) (3) ทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) และ (4) ทักษะความร่วมมือ (CLS)

2.2.4.10 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตน์, พระครู-สุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, พระณัฐวุฒิ สัพโส และวิทูล ทาชา

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ

(Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) (11) การบริหาร และ (12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

2.2.4.11 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ สุรีรัตน์ โตเขียว

สุรีรัตน์ โตเขียว (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษ ที่ 21 ไว้ดังนี้ คือ (1) การบริหารยุคใหม่ (2) ใส่ใจคุณลักษณะ (3) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร (4) ผู้บริหารดีมีการพัฒนา (5) เน้นการคิดวิเคราะห์ และ (6) นำพาสู่ต้นแบบที่ดี

2.2.4.12 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ โยธิน นิลคช

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ (1) นักสร้างสรรค์ (Creative) (2) นักการสื่อสาร (Communicator) (3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) (4) สร้างชุมชน (Builds Community) (5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) (6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) (7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) (8) ความเชื่อมั่น (Confidence) (9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) (10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) (11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (12) นักริเริ่ม (13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (15) ตัวแบบที่ดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.2.4.13 คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของ เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง

เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (3) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (4) ทักษะภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (5) ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (6) ทักษะภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์และกำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะและจากผลการศึกษาของนักวิจัยและนักวิชาการ 13 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าคุณลักษณะบางอย่างมีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้การนำคุณลักษณะแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อคุณลักษณะที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหมายเดียวกันและครอบคลุมคุณลักษณะอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกันนั้น หรือเลือกใช้ชื่อคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่ง ดังนี้

1) ความร่วมมือ (Collaborative) คุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) นำร่วมกัน (Leading Together) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (Performance Monitoring Skills) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building) สร้างชุมชน (Building Community) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) และการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)

2) ความยืดหยุ่น มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ การแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) รู้เท่าทันด้านการเมือง (Politically Astute) การบริหารยุคใหม่ และทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills)

3) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear Vision) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) มีเป้าหมาย (Goal) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวางแผนโครงการ (Project Planning Skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และกลยุทธ์ (Strategy)

4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ (Confident and Courageous) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ การตัดสินใจ (Decision Making Skills) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Adjustment Skill) ความกล้าหาญ (Courage) ความกล้าเสี่ยง (Rik-Taking) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ ความเชื่อมั่น (Confidence) กล้าเผชิญภายนอก (Outward Facing) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open-Feedback) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) มีความกระตือรือร้น (Energetic) ความทะเยอทะยาน (Ambitious) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn)

5) คิดเชิงระบบ (Systems Thinker) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective& Thinking Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และคิดอย่างมีวิจารณญาณ

6) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร (Technological Skills) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technologically Literate) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล (Technology/Innovation/Digital Skills) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical Skills) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร การสอนงาน (Coaching Skills) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The Legation and Coaching Skills) และทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical Skills)

7) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (Creativity Skill) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม Learning Innovation Suit) ท้าทาย/ความคิดสร้างสรรค์ (Challenges/Creative) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and Weaknesses) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นักริเริ่ม การเรียนรู้เร็ว (Sensitivity Skills) และมีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding)

8) ทักษะการบริหารจัดการ (Management) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค การให้และการบริการ (Giving and Serving) ผู้บริหารดีมีการพัฒนา ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building Skills) ความคิดรวบยอด และทักษะด้านความรู้ความคิด

9) ทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ การใช้ชีวิต ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (Social Skill) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีความสามารถในการประสานงาน (Making Coordination) และสร้างเครือข่าย (Networking)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

10) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) การจูงใจ (Motivation) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Inspiration) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ

11) มีคุณธรรมและจริยธรรม มีคุณลักษณะที่มีความหมายเดียวกันดังนี้ ใส่ใจคุณลักษณะ นำพาสู่ต้นแบบที่ดี ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) มีความจริงใจ (Genuine) มีความน่าเคารพ (Respectful) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) การเจียมเนื้อเจียมตัว เป็นตัวแบบที่ดี และทักษะชีวิต (Life Skills)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะ	Kabyemera, 2014	Puccio et al., 2011	NASSP, 2013	Kabyemera, 2014	CCL, NASSP, 2014	Weebly, 2014	แพรดาว สนองผัน และ เสาวนี สิริสุขศิลป์, 2557	ธัญวิทย์ ศรีจันทร์, 2558	กรรณิกา เรดมอนด์, 2559	วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ,	สุรีรัตน์ โตเขียว, 2560	โยธิน นิลคช, 2561	เพื่อนสุดา ฤทธิมนตรี และ วิเชียร รู้ยืนยง, 2562	ความถี่
1) ความร่วมมือ	√	√	√	√	√	-	√	-	√	√		√	√	10
2) การมีวิสัยทัศน์	√	√	√	√	-	√	√	√	√	√	√	√	-	10
3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	-	√	√	-	√	-	√	√	√	-	√	√	√	10
4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	√	-	√	√	√	√	-	-	√	√		√	√	9
5) มีความมั่นใจและกล้าหาญ	-	√	√	-	√	√	-	√	-	-	-	√	√	8
6) ทักษะทางสังคม	-	√	-	-	-	√	√	√	-	√	-	√	√	7
7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ	√	√	-	√	√	√	-	√	-	√	-	√	-	7
8) มีคุณธรรมและจริยธรรม	-	√	-	-	√	√	-	√		-	√	√	-	6
9) ความยืดหยุ่น		√	√		√	-	-	-		-	√	-	-	5
10) ทักษะการบริหารจัดการ	√	√	-	√	-	-	√	-	-	√	√	-	-	5
11) ทักษะการคิดเชิงระบบ	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัย/ บทความ/หนังสือ จำนวน 13 เรื่อง มาสังเคราะห์คุณลักษณะ จากตารางที่ 2.1 พบว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวนทั้งสิ้น 11 คุณลักษณะ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณลักษณะที่รองรับไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เพื่อคัดเลือกเป็นคุณลักษณะที่เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อนำมาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 7 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล 4) ด้านความความมั่นใจและกล้าหาญ 5) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ด้านทักษะสังคม และ7) ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจโดยแต่ละคุณลักษณะมีรายละเอียดดังนี้

1) ความร่วมมือ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ คือความร่วมมือ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ (1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) (3) ความร่วมมือ (Collaboration) (4) การสื่อสาร (Communication) (5) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building) (6) ความกล้าหาญ (Courage)

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ คือ (1) ทักษะการสื่อสาร (CMS) (2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CAS) (3) ทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) และ (4) ทักษะความร่วมมือ (CLS)

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ (Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) 11) การบริหาร และ 12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) นักสร้างสรรค์ (Creative) 2) นักการสื่อสาร (Communicator) 3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) 4) สร้างชุมชน (Builds Community) 5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) 6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) 7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) 8) ความเชื่อมั่น (Confidence) 9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) 11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 12) นักริเริ่ม 13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ 14) การเจียมเนื้อเจียมตัว 15) ตัวแบบที่ดี

2) การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ คือการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

งานวิจัยของ National Association of Secondary School Principals (NASSP, 2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) (4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) (5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) (6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม Learning Innovation Suit) (7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) (8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Tim Sit) (9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Senitis Shift) (10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Aseat Srit) (11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์

Kabyemera (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการองค์กรไว้ในหนังสือ Leadership Skills for the 21st Century: A Guide for Top Managers ต้องมีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ (1) การบริหารจัดการ (Management) (2) การจูงใจ (Motivation) (3) ท้าทาย/ความคิดสร้างสรรค์ (Challenges/Creative) (4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (5) มีเป้าหมาย (Goal) (6) วิสัยทัศน์ (Vision) (7) กลยุทธ์ (Strategy)

Weebly (2014) ในเว็ปไซต์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ใน บทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ (1) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Inspiration) (2) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open-Feedback) (3) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Weaknesses) (4) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) (5) มีความสามารถในการประสานงาน (Making Coordination) (6) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) (7) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) (8) ความกล้าเสี่ยง (Rik-Taking) (9) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) (10) วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear Vision) (11) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) (12) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) (13) มีความจริงใจ (Genuine) (14) มีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding) (15) มีความน่าเคารพ (Respectful) (16) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) (17) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust)

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 7องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) วิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) ทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ คือ (1) ทักษะการสื่อสาร (CMS) (2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CAS) (3) ทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) และ (4) ทักษะความร่วมมือ (CLS)

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ (Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) (11) การบริหาร และ (12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ (1) นักสร้างสรรค์ (Creative) (2) นักการสื่อสาร (Communicator) (3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) (4) สร้างชุมชน (Builds Community) (5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) (6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration

and Connection) (7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) (8) ความเชื่อมั่น (Confidence) (9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) (10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) (11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (12) นักริเริ่ม (13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (15) ตัวแบบที่ดี

3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ คือมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ซึ่งได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

Puccio et al. (2011) สรุปว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving skills) (3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning - Projectskills) (4) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring Skills) (5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) (6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์(Relationship Skills) (7) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) (8) ทักษะทางสังคม (Social skill) (9) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skill) (10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) (11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) (12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) (13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) (14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills) (15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

งานวิจัยของ NASSP (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) (4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) (5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) (6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม ((Learning and Innovation Skills)) (7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) (8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Time Sit) (9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Senitis Shift) (10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Aseat Srit) (11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ (1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thinking) (3) ความร่วมมือ (Collaboration) (4) การสื่อสาร (Communication) (5) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building) (6) ความกล้าหาญ (Courage)

Center Creative Leadership: CCL (2014; National Association of Secondary School Principals [NASSP], 2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญจำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย (1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) (2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) (3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) (4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) (5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์(Creative Thinking Skills) (6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล(Technology/Innovation/Digital Skills) (7) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) (8) ทักษะการจูงใจ (Motivation Skills) (9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The Legation and Coaching Skills) (10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

แพรดาว สนองผัน และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2557) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ (1) ทักษะด้านเทคนิค (2) ทักษะด้านมนุษย์ (3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (5) ทักษะด้านความรู้ความคิด (6) ทักษะด้านการบริหาร (7) ทักษะด้านการวางแผน (8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ทักษะด้านการประเมิน 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และ (11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 7องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) วิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) ทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ คือ (1) ทักษะการสื่อสาร (CMS) (2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CAS) (3) ทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) และ (4) ทักษะความร่วมมือ (CLS)

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ (Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) (11) การบริหาร และ (12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

สุรีรีตน์ โตเขียว (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษ ที่ 21 ไว้ดังนี้ คือ (1) การบริหารยุคใหม่ (2) ใส่ใจคุณลักษณะ (3) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร (4) ผู้บริหารดีมีการพัฒนา (5) เน้นการคิดวิเคราะห์ และ (6) นำพาสู่ต้นแบบที่ดี

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ (1) นักสร้างสรรค์ (Creative) (2) นักการสื่อสาร (Communicator) (3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) (4) สร้างชุมชน (Builds Community) (5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) (6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) (7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) (8) ความเชื่อมั่น (Confidence) (9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) (10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) (11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (12) นักริเริ่ม (13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ 14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (15) ตัวแบบที่ดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (3) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (4) ทักษะภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (5) ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (6) ทักษะภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์

4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญคือมีความมั่นใจและกล้าหาญ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

Puccio et al. (2011) สรุปว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning - Projectskills) (4) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน(Performance Monitoring Skills) (5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) (6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Skills) (7) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) (8) ทักษะทางสังคม (Social skill) (9) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skill) (10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) (11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) (12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) (13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) (14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills) (15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

งานวิจัยของ NASSP (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) (4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) (5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) (6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม ((Learning and Innovation Skills)) (7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) (8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Time Sit) (9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Senitis Shift) (10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Aseat Srit) (11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

CCL (2014; NASSP, 2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญจำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย (1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) (2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) (3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) (4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) (5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) (6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล(Technology/Innovation/Digital Skills) (7) ทักษะการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(Communication Skills) (8) ทักษะการจูงใจ (Motivation Skills) (9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The Legation and Coaching Skills) (10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

Weebly (2014) ในเว็ปไซด์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ใน บทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ (1) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Inspiration) (2) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open-Feedback) (3) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and Weaknesses) (4) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) (5) มีความสามารถในการประสานงาน (Making Coordination) (6) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) (7) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) (8) ความกล้าเสี่ยง (Rik-Taking) (9) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) (10) วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear Vision) (11) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) (12) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) (13) มีความจริงใจ (Genuine) (14) มีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding) (15) มีความน่าเคารพ (Respectful) (16) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) (17) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust)

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) วิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) ทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (3) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (4) ทักษะภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (5) ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (6) ทักษะภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์

5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ คือมีทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ซึ่งได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

งานวิจัยของ NASSP (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) (4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) (5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skin) (6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม Learning Innovation Suit) (7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) (8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Tim Sit) (9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Senitis Shift) (10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Aseat Srit) (11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation)

Kabyemera (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการองค์กรไว้ในหนังสือ Leadership Skills for the 21st Century: A Guide for Top Managers ต้องมีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ (1) การบริหารจัดการ (Management) (2) การจูงใจ (Motivation) (3) ท้าทาย/ความคิดสร้างสรรค์ (Challenges/Creative) (4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (5) มีเป้าหมาย (Goal) (6) วิสัยทัศน์ (Vision) (7) กลยุทธ์ (Strategy)

Sharom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ (1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) (3) ความร่วมมือ (Collaboration) (4) การสื่อสาร (Communication) (5) การสร้างฉันทามติ (Counsensus Building) (6) ความกล้าหาญ (Courage)

CCL (2014; NASSP, 2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญจำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย (1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) (2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) (3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) (4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) (5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) (6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล(Technology/Innovation/Digital Skills) (7)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) (8) ทักษะการจูงใจ (Motivation Skills) (9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The Legation and Coaching Skills) (10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ คือ (1) ทักษะการสื่อสาร (CMS) (2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CAS) (3) ทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) และ (4) ทักษะความร่วมมือ (CLS)

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ (Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) (11) การบริหาร และ (12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ (1) นักสร้างสรรค์ (Creative) (2) นักการสื่อสาร (Communicator) (3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) (4) สร้างชุมชน (Builds Community) (5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) (6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) (7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) (8) ความเชื่อมั่น (Confidence) (9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) (10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) (11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (12) นักริเริ่ม (13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (15) ตัวแบบที่ดี

เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (3) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (4) ทักษะภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (5) ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (6) ทักษะภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ (7) ทักษะสังคม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Puccio et al. (2011) สรุปว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning - Projectskills) (4) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน(Performance Monitoring Skills) (5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) (6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Skills) (7) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) (8) ทักษะทางสังคม (Social skill) (9) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skill) (10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) (11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) (12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) (13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) (14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills) (15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

CCL (2014; NASSP, 2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญจำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย (1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) (2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) (3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) (4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) (5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) (6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล(Technology/Innovation/Digital Skills) (7) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) (8) ทักษะการจูงใจ (Motivation Skills) (9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The Legation and Coaching Skills) (10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แพรดาว สนองผัน และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2557) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ (1) ทักษะด้านเทคนิค (2) ทักษะด้านมนุษย์ (3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (5) ทักษะด้านความรู้ความคิด (6) ทักษะด้านการบริหาร (7) ทักษะด้านการวางแผน (8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (9) ทักษะด้านการประเมิน (10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และ (11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) วิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) ทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ (Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) (11) การบริหาร และ (12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ (1) นักสร้างสรรค์ (Creative) (2) นักการสื่อสาร (Communicator) (3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) (4) สร้างชุมชน (Builds Community) (5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) (6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) (7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) (8) ความเชื่อมั่น (Confidence) (9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) (10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) (11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (12) นักริเริ่ม (13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (15) ตัวแบบที่ดี

เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) พบว่าองค์ประกอบของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย (1) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (3) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี (4) ทักษะภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (5) ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (6) ทักษะภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ (7) ทักษะสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ Rangsit University

7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะเด่นที่สำคัญ คือมีทักษะเสริมพลังอำนาจ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

Puccio et al. (2011) สรุปว่าทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ (1) ทักษะการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building Skill) (2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) (3) ทักษะการวางแผนโครงการ (Planning - Projectskills) (4) ทักษะการกำกับการปฏิบัติงาน(Performance Monitoring Skills) (5) ทักษะการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set Skills) (6) ทักษะการสร้างสัมพันธ์ (Relationship Skills) (7) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) (8) ทักษะทางสังคม (Social skill) (9) ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skill) (10) ทักษะการกระตุ้นจูงใจ (Motivational Skills) (11) ทักษะการคิดเชิงสะท้อนผล (Reflective & Thinking Skills) (12) ทักษะการจัดการตนเอง (Self - Management Skills) (13) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technological Skills) (14) ทักษะด้านการเรียนการสอน (Pedagogical skills) (15) ทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Skills)

Weebly (2014) ในเว็ปไซด์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ใน บทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ (1) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Inspiration) (2) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open-Feedback) (3) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and Weaknesses) (4) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) (5) มีความสามารถในการประสานงาน (Making Coordination) (6) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) (7) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) (8) ความกล้าเสี่ยง (Rik-Taking) (9) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) (10) วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear Vision) (11) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) (12) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) (13) มีความจริงใจ (Genuine) (14) มีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding) (15) มีความน่าเคารพ (Respectful) (16) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) (17) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) คุณธรรมและจริยธรรม (2) สร้างแรงจูงใจ (3) วิสัยทัศน์ (4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ (5) ทักษะในการสื่อสาร (6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ (7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vision for Change) (2) ความร่วมมือ (Collaboration) (3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) (4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) (5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) (6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) (7) สร้างชุมชน (Building Community) (8) สร้างเครือข่าย (Networking) (9) นำร่วมกัน (Leading Together) (10) การสื่อสาร (Communication) (11) การบริหาร และ (12) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

โยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะ ดังนี้ (1) นักสร้างสรรค์ (Creative) (2) นักการสื่อสาร (Communicator) (3) นักคิดวิเคราะห์ (Critical Thinker) (4) สร้างชุมชน (Builds Community) (5) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) (6) การสร้างความร่วมมือและการติดต่อ (Collaboration and Connection) (7) สร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) (8) ความเชื่อมั่น (Confidence) (9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร (Commitment and Persistence) (10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ (Willingness to Learn) (11) นักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (12) นักริเริ่ม (13) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (14) การเจียมเนื้อเจียมตัว (15) ตัวแบบที่ดี

จากคุณลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 7 คุณลักษณะ เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับโลกยุคศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างยิ่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจโลกาภิวัตน์และเครือข่าย (Globalization and Network) การเลือกเครือข่ายวิธีการสื่อสาร ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ผลสืบเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีมี การทำงานระหว่างสังคมข้ามวัฒนธรรม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557; วิจารณ์ พานิช, 2555; Canton, 2006) ฉะนั้น ผู้นำจะต้องรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ สามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีทักษะขั้นสูงในการเชื่อมสัมพันธ์คนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน เพื่อดึงคนมาร่วมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากระบบสารสนเทศทำให้สังคมแคบลง เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย และรวดเร็วมีการเชื่อมโยงระหว่างสังคมเชื่อมประชากรมี

ความแตกต่างหลายหลากทางวัฒนธรรม ซึ่งเทคโนโลยีสนเทศ/สื่อดิจิทัล การสื่อสาร และนวัตกรรม ถือเป็นหัวใจสำคัญของยุคศตวรรษที่ 21 สำหรับคุณลักษณะอื่น เช่น การสร้างพลังอำนาจ มีวิสัยทัศน์ และความร่วมมือ เป็นต้น ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงผนวกเอาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญมากำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานีต่อไป

2.3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

York (1982) ได้ให้คำจำกัดความของความต้องการจำเป็นไปในทางลักษณะทางการเมือง ว่าเป็นปัญหาทางสังคม เมื่อเขาได้กล่าวว่า “สิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคมมักจะได้รับคำนิยามว่าเป็นปัญหาสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามามี ส่วนได้เสียในผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน”

Stufflebeam et al. (1985) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อ ได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4) ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (1990) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลน แต่จำเป็น สำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language (1994) ได้ให้ความหมายของต้องการการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือต้องการได้

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Dunster and Andrew (1996) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็น ว่าหมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม น้ำ และอากาศที่สะอาด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Reviere et al. (1996) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็น ว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยม ในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2000) ให้ความหมายว่า ความต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2542) ให้ความหมายของต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านบริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น หรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ในบริบทของโรงเรียน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ชี้ทิศทางที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ในการเสาะแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบตามมาที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่า มีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน (นิศา ชูโต, 2536; เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2538; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ซึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึงการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบายใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ชี้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใสยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายของ องค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้าและ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่างการดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบ ได้อีกด้วย

2.3.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 หลักการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2) การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is)

3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้น ยังต้องคำนึงถึงประเด็นที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตการวิจัย ระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริการวิธีการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

1) การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้ นักวิจัยใช้ทั่วไปมีความคุ้นเคยกันดี เนื่องจากวิธีการวิจัยพื้นฐานสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทความต้องการจำเป็นได้แล้ว นักวิจัยทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2) การใช้แบบสอบถาม คือ วิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษา จากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กรไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่าซึ่งมีทั้งการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังที่จะให้เป็น

3) การสัมภาษณ์ คือ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นส่วนหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการประเมินความต้องการจำเป็นนอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจคุณภาพของผู้สัมภาษณ์การมีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4) การสังเกต คือ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การสังเกตจะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูลที่กำหนดช่วงเวลาที่นานพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริง ใช้เวลาบันทึกข้อมูลนานกว่า บันทึกข้อมูลยากกว่า และมีการซับซ้อนในการบันทึกข้อมูลมากกว่า นักวิจัยส่วนใหญ่จึงใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเสริม หรือเป็นข้อมูลประกอบข้อมูลจากแหล่งอื่น นอกจากวิธีการสังเกตมักจะทำให้ได้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดเล็ก หากกลุ่มเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมีระดับกว้าง วิธีการสังเกตก็จะไม่เหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) ส่วนใช้วิธีการสังเกตเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นอาจมีข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับบางประเด็นปัญหา หรือบางสถานการณ์ และยิ่งเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตไม่ใช่วิธีการที่จะให้ข้อมูลประเภทนี้ได้ดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างมีวิธี ดังนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ชั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Scores) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยมากได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์จะเป็นว่ามากหรือน้อย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I-D) \times I$$

3) วิธี Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$ เป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็น

และใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

$$(PNI_{modified}) = \frac{(I - D)}{D}$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4) การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในจุดแข็งและจุดอ่อนของหน่วยงานที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่พึงประสงค์ (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

2.4 บริบทการดำเนินงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.1 ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการในท้องถิ่น โดยการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 (4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการให้บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา

ดังนั้น การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาและรับถ่ายโอนสถานศึกษา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้นทั้งทางการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความพร้อม เหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น เพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายและวิถีชีวิตของท้องถิ่น โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันได้แก่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและภาวะคุมคามที่เป็นอุปสรรค และใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่เพื่อการผลักดันให้การกระจายอำนาจทางการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Ramphai Phanni University

สภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาท้องถิ่นปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นจำนวน 7,853 แห่ง ประกอบด้วย อบจ.75 แห่ง อบต. 6,157 แห่ง เทศบาล 1,619 กรุงเทพมหานคร 1 แห่ง และเมืองพัทยา 1 แห่ง ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีเพียง 2 แห่ง เท่านั้น คือ กรุงเทพมหานคร มีวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และเทศบาลนครปฐม ซึ่งเปิดสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สำหรับจังหวัดปทุมธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 65 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 9 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 37 แห่ง (ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ไว้ในมาตรา 80 (4) โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ รวมทั้งการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ไว้ในมาตรา 9 (2)

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการภายใต้หลักการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ส่งเสริม สนับสนุนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ทั่วถึง โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ไม่น้อยกว่า 12 ปี ตามมาตรา 49 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม หรือความบกพร่องทางการสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) การจัดการศึกษาในระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาในระบบสองรูปแบบ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา รายละเอียด ดังนี้

(1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งรัฐต้องจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สำหรับการแบ่งประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นตามกฎกระทรวง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 3-6 ปี โดยมีหลักการคือการเตรียมความพร้อมของเด็กด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

การศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถของเด็ก ใช้ระยะเวลาตามเกณฑ์ปกติ 6 ปี

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับประถมศึกษา ใช้เวลาเรียน 3 ปี มีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้ ความต้องการ ความสนใจ และสร้างความถนัดแก่นักเรียน เพื่อนำไปใช้ประกอบการงานและอาชีพที่สมควรแก่วัย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียน 3 ปี เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมี 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญ (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) และประเภทอาชีวศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(2) การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนภายหลังที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสองระดับคือ ระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งครอบคลุมการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรืออนุปริญญา และระดับปริญญา

2) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบอาชีพในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของประชาชน และความ

เข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนหนังสือหนังสือพิมพ์ สื่อ สิ่งพิมพ์แก่ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ตำบล และห้องสมุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ลักษณะ คือ สถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเองหรือสถานศึกษาเดิมที่ขยายหรือเปลี่ยนแปลงประเภทการจัดการศึกษาเมื่อมีความพร้อม และเป็นความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และสถานศึกษาที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากปี พ.ศ. 2549 – 2557 มีสถานศึกษาที่ได้การถ่ายโอน จำนวนทั้งสิ้น 485 แห่ง

2.4.2 บริบทของเทศบาลนครรังสิต

เทศบาลนครรังสิต มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลประชาธิปัตย์ทั้งตำบล จำนวน 6 หมู่บ้าน มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 20.80 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้ (ข้อมูลเทศบาลเทศบาลนครรังสิต)

ด้านเหนือ ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองคลองหลวงและเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ด้านตะวันออก ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ด้านใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลเมืองคูคตและเขตเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ด้านตะวันตก ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลหลักหกและเขตเทศบาลตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

เขตติดต่อของจังหวัด จังหวัดปทุมธานีมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางไทร อำเภอบางปะอินและอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอหนองแค และอำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก และอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม และอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบางบัวทอง อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เทศบาลนครรังสิตเดิม คือเทศบาลตำบลประชาธิปัตย์ โดยเทศบาลตำบลประชาธิปัตย์ยกฐานะ เป็นสุขาภิบาลเมื่อ พ.ศ. 2537 ตามพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 111 ตอนที่ 49 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2537 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม 2537 เป็นต้นมา มีเขตปกครองครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของตำบลประชาธิปัตย์ จำนวน 6 หมู่บ้าน ซึ่งตำบลประชาธิปัตย์เดิมชื่อ ตำบลบึงทะเลสาบ ขึ้นอยู่กับการปกครองของเมืองธัญบุรี (เมืองธัญบุรี จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2445) ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2475 ได้ยุบเป็นอำเภอธัญบุรีขึ้นกับจังหวัดปทุมธานี และต่อมาในภายหลังเมื่อเทศบาลตำบลประชาธิปัตย์มีความเจริญเติบโตในด้านต่างๆ มากขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองและเปลี่ยนชื่อเป็นรังสิต เพื่อให้ตรงกับชื่อที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปไม่เกิดความสับสนในการติดต่อราชการ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยเทศบาลเมืองรังสิตได้รับการจัดตั้งและเปลี่ยนชื่อตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองรังสิต พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 36 ก ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2546 ต่อมาเทศบาลเมืองรังสิตได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลนครรังสิต ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องเปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีเป็นเทศบาลนครรังสิต ลงวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2554 ซึ่งมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลนครรังสิต ดังนี้ (ข้อมูลเทศบาล เทศบาลนครรังสิต)

1) วิสัยทัศน์ "นครรังสิตเป็นนครแห่งคุณภาพชีวิตในปี 2565"

2) พันธกิจ

ภารกิจที่ 1 การพัฒนานครรังสิตให้เป็นเมืองน่าอยู่

ภารกิจที่ 2 การส่งเสริมการศึกษาพัฒนาสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจที่ 3 การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

ภารกิจที่ 4 การส่งเสริมภาคเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างยั่งยืน

ภารกิจที่ 5 การปรับปรุงการใช้ประโยชน์ที่ดินและพัฒนาระบบผังเมือง

ภารกิจที่ 6 การสร้างระบบการคมนาคมที่ดีและมีการปรับระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเพียงพอ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภารกิจที่ 7 การสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โปร่งใส และตรวจสอบได้

3) จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(1) พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมที่ดีและแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัด

(2) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

ด้านคุณภาพชีวิต

(1) ปรับปรุงทัศนียภาพเมืองให้ร่มรื่น น่าอยู่

(2) เผยแพร่ความรู้และพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขให้ประชาชนได้ทั่วถึง

(3) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดรวมทั้งสร้างความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน

(4) พัฒนาการศึกษาให้เยาวชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

(5) สร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

ด้านเศรษฐกิจชุมชน

พัฒนาและสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนและหมู่บ้าน

ด้านสิ่งแวดล้อม

(1) พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการน้ำเสีย ขยะและสิ่งปฏิกูล

(2) พัฒนาชุมชนโดยให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นผู้ช่วยดูแลสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง

ด้านการบริหารจัดการ

(1) พัฒนาบุคลากรขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอื่น ๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สรุป เทศบาลนครรังสิตเป็นพื้นที่ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร และมักถูกรวมอยู่ในแผนพัฒนาระดับภาคและโครงการที่มีความสำคัญระดับประเทศ ดังจะเห็นได้จากโครงข่ายคมนาคมที่สำคัญ เช่น ทางยกระดับดอนเมืองโทลล์เวย์ โครงการระบบรถไฟชานเมืองสายสีแดง (ช่วงบางซื่อ-รังสิต) หรือถนนสายหลัก เช่น ถนนพหลโยธิน หรือถนนรังสิต-นครนายก ทำให้มีการพัฒนาที่อยู่อาศัยและสามารถจัดเก็บภาษีรายได้มากเพียงพอต่อการพัฒนา เทศบาลถูกกำหนดให้เป็นศูนย์กลางการค้าและบริการ อุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญและมีสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง ทำให้มีความต้องการด้านที่อยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น กลายเป็นย่านที่อยู่อาศัย จากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้สามารถบริหารจัดการตนเองได้ภายใต้ระเบียบกฎหมาย

2.4.3 การจัดการศึกษาของเทศบาลนครรังสิต

เทศบาลนครรังสิต ในฐานเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน ให้เท่าเทียมและทั่วถึง ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ โรงเรียนมัธยมนครรังสิต โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ โรงเรียนดวงกมล โรงเรียนระดับอนุบาล จำนวน 5 แห่ง คือ โรงเรียนนครรังสิต สิริเวชชะพันธ์ โรงเรียนนครรังสิต เทพธัญญะอุปถัมภ์ โรงเรียนนครรังสิต รัตนโกสินทร์ โรงเรียนนครรังสิต เปรมปรีด์ โรงเรียนเพียรปัญญา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 6 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต สิริเวชชะพันธ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต เทพธัญญะอุปถัมภ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต รัตนโกสินทร์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต เปรมปรีด์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเอื้ออาทรรังสิต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครรังสิต สินสมุทร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

แพรดาว สนองผัน และเสาวนี สิริสุขศิลป์ (2557) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณา ซึ่งในระยะที่ 1 จะเป็นการพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม และในระยะที่ 2 จะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ Mini EDFR ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้ง 11 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิค 2) ทักษะด้านมนุษย์ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด 6) ทักษะด้านการบริหาร 7) ทักษะด้านการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 9) ทักษะด้านการประเมิน 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ และ11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน และตอนที่ 2 นำผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในตอนที่ 1 มาวิเคราะห์และสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้ง และพิจารณาความเห็นร่วมกัน แล้วนำข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเป็นความเรียง ซึ่งจากผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน สำหรับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าทักษะด้านเทคนิคในการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องมีการการศึกษา หาความรู้ และเรียนรู้เทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ทักษะด้านมนุษย์ ในการพัฒนาผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินชีวิต ทักษะด้านความคิดรวบยอดในการพัฒนา ผู้บริหารควรมีความรู้รอบตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ในการพัฒนา ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้นำในการพัฒนา เช่น เป็นผู้นำด้านวิชาการ ทักษะด้านความรู้ความคิดในการพัฒนา

ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ทักษะด้านการบริหารในการพัฒนา ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น หลักการ แนวคิด และทฤษฎี เพื่อนำมาประยุกต์ในการทำงาน ทักษะด้านการวางแผนในการพัฒนา ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้บริหารควรมีเทคนิคในการสื่อสาร เช่น การพูด ทักษะด้านการประเมินในการพัฒนาผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองและศึกษาเพิ่มเติมในรูปแบบต่าง ๆ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการในการพัฒนาผู้บริหารจะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและต่อทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่วนทักษะด้านการสร้างทีมงาน ในการพัฒนานั้นผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเป็นทีมงานในการจัดโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และ ประสบการณ์ในการบริหาร ทักษะและความสามารถที่มี

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ศึกษารูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา 2) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา 3) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา และ 4) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ กรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา จำนวน 488 คน จากสถาบันอุดมศึกษากำกับรัฐบาล สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวม 21 แห่ง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาในสถาบันทั้ง 3 ประเภท ภาพรวมและรายด้านมีสภาพปัจจุบันไม่แตกต่างกันตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กร นิสิตนักศึกษายืนยันได้ว่าประกอบด้วย 7 คุณลักษณะ คือ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างแรงจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การกล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน สำหรับผลการพัฒนารูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษานั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านความฉลาดในการ

คิด และทำ ด้านการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และด้านความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา มี 5 เป้าประสงค์หลัก 17 เป้าประสงค์รอง 31 แผนงาน และ 58 โครงการ/กิจกรรม

กรรณิกา เรดมอนด์ (2559) ศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของตังบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดเลือกไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 3) เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ทำการศึกษา คือ 1) ทักษะการสื่อสาร (CMS) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยี และการนำเสนอ มีตัวบ่งชี้รวม 21 ตัวบ่งชี้ 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CAS) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ ความคิดริเริ่ม ความท้าทาย ความยืดหยุ่น และจิตนาการ มีตัวบ่งชี้รวม 16 ตัวบ่งชี้ 3) ทักษะวิสัยทัศน์ (VSS) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีตัวบ่งชี้รวม 17 ตัวบ่งชี้ 4) ทักษะความร่วมมือ (CLS) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีตัวบ่งชี้รวม 18 ตัวบ่งชี้จากผลการศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้ในยุคศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกองค์ประกอบย่อย 72 ตัวบ่งชี้ พบว่ามีความเหมาะสมสามารถคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัว จากการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลักที่พัฒนาขึ้น จากทฤษฎีและผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 72 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวชี้วัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักในทักษะความคิดสร้างสรรค์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะวิสัยทัศน์ ทักษะความร่วมมือและ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทักษะการสื่อสารตามลำดับ ในองค์ประกอบหลักทักษะความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย คือ ความยืดหยุ่น จินตนาการ ความท้าทายและความคิดริเริ่ม ตามลำดับ องค์ประกอบหลักทักษะวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ตามลำดับ องค์ประกอบหลักทักษะความร่วมมือ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยคือ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมตามลำดับองค์ประกอบหลักทักษะการสื่อสาร ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย คือ การนำเสนอ รู้เท่าทันสื่อและด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ

วิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้สำหรับศตวรรษที่ 21 จากการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งที่ได้มีการอธิบายข้อมูลได้ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 11 แหล่ง/หน่วยงาน จำแนกองค์ประกอบ ได้ 75 องค์ประกอบ และสังเคราะห์ได้ 12 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาขยายความหมายของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Vison for Chamg) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ใช้หลักการมีส่วนร่วม ความฉลาดในกระบวนการคิด ความฉลาดทางอารมณ์และวัฒนธรรม 3) เสริมพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การทำให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับมีความรับผิดชอบและผูกพันกับองค์กร 4) การให้และการบริการ (Giving and Serving) หมายถึง การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลากร และการทำให้ลูกค้า/ประชาชนเกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน 5) จินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดหรือเห็นคุณค่าในงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง 6) เรียนรู้ด้วยกัน (Learning Together) หมายถึง ทุกคนช่วยกันสร้างความรู้ใหม่จากการเรียนรู้ร่วมกับ ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล มุ่งการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำและเพื่อเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learners) หมายถึง การมีทักษะในการคิดและการแก้ปัญหา 7) สร้างชุมชน (Building Community) หมายถึง การยอมรับในความหลากหลาย สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง 8) สร้างเครือข่าย (Networking) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเครือข่ายอาชีพ 9) นำร่วมกัน (Leading Together) หมายถึง ทุกคนสามารถเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานการณ์ เนื่องจากทุกคนต่างมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการทำงานเป็นทีม 10) การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารระหว่างกัน ทั้งแบบส่วนตัวและแบบกลุ่ม ซึ่งการสื่อสารจะต้องมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ 11) การบริหารความก้าวหน้าส่วนบุคคลหรือในวิชาชีพ (Personal/Professional Growth Management) หมายถึง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำแผน เพื่อบูรณาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Ramphai University

ความรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีทักษะการฝึกสอน (Coaching skills) และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีพลวัต 12) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความยืดหยุ่นในความสัมพันธ์ และมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ และจากการขยายความคุณลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งต้องมีการเชิงบูรณาการคุณลักษณะภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม และจะเห็นได้ว่าการจัดการและภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่คู่กัน ส่งเสริมกัน และควรได้รับการพัฒนา

สุรีรีตน์ โตเขียว (2560) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 2) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21 และ 3) ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษ ที่ 21 ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง 123 โรงเรียน จำนวน 492 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ที่มีความเที่ยง 0.93 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หลังจากนั้นสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ ร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 และเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา และประเมินรูปแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 โดยการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ สถานศึกษา และครู จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษ ที่ 21 ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารยุคใหม่ 2) ใส่ใจคุณลักษณะ 3) ทักษะเทคโนโลยีและการสื่อสาร 4) ผู้บริหารดีมีการพัฒนา 5) เน้นการคิดวิเคราะห์ และ 6) นำพาสู่ต้นแบบที่ดี รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 ส่วนกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 และส่วนที่ 4 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ สำหรับการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Ramphai Phanni University

พิชญา ดำนิล และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ ผู้บริหาร จำนวน 11 คนและผู้สอน จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบค่าที จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ เพื่อให้คำปรึกษา และผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหน่วยงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย พบว่า จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เรื่องการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนรอบข้างทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เรื่องรักษาความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มให้เกิดความสามัคคีและความพึงพอใจของกลุ่ม ด้านภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เรื่องเคารพและยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เรื่องทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับการทำงานในสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เรื่อง การคิดและมองในทางบวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมสนับสนุนงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของประเทศออสเตรเลีย (Ails, 2011) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมาก มาตรฐานวิชาชีพแห่งชาติสำหรับผู้บริหารที่กำหนดขึ้นเพื่อกำหนดความต้องการด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น มีลักษณะเป็นแบบบูรณาการ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำงานในบริบทที่ท้าทายและการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละวัน เพื่อให้บรรลุความเป็นเลิศในการทำงานด้านเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในทุกระดับและทุกขั้นตอน สามารถสร้างคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ยั่งยืนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและนโยบายของรัฐบาล

โยธิน นิลคช (2561) ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ เป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการบริหาร จัดการการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารตามนโยบาย ดังนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวปรับวิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ขีดความสามารถที่มีความโดดเด่นเหมาะสม ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะต้องมีทักษะความรู้ มีความรู้เชิงทฤษฎีที่เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังต้องพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ร่วมไปถึงเพื่อการเป็นผู้นำและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์การที่จะนำพาไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 พัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค

เพ็ญสุดา ฤทธิ์มนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) ศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ครู จำนวน 365 คน รวมทั้งสิ้น 380 คน เครื่องมือเป็นแบบประเมินองค์ประกอบ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น และค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ทักษะภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม 3) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี 4) ทักษะภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา 5) ทักษะภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ 6) ทักษะภาวะผู้นำด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์ และสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับทักษะปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับทักษะมากที่สุด สำหรับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยี มี 7 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มี 6 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ มี 5 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ มี 7 มาตรการ 7 ตัวชี้วัด กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาความกล้าในการตัดสินใจ มี 6 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยของ NASSP (2013) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้ 1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) 5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) 6) ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรม ((Learning and Innovation Skills)) 7) ทักษะด้านการใช้ดิจิตอล (Digital Literacy Sis) 8) ทักษะวิสัยทัศน์ (Time Sit) 9) ทักษะการเรียนรู้เร็ว (Senitis Shift) 10) ทักษะการพิจารณาตัดสิน (Aseat Srit) 11) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

Kabyemera (2014) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการองค์กรไว้ในหนังสือ Leadership Skills for the 21st Century: A Guide for Top Managers ต้องมีทักษะที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ 1) การบริหารจัดการ (Management) 2) การจูงใจ (Motivation) 3) ท้าทาย/ความคิดสร้างสรรค์ (Challenges/Creative) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 5) มีเป้าหมาย (Goal) 6) วิสัยทัศน์ (Vision) 7) กลยุทธ์ (Strategy)

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thinking) 3) ความร่วมมือ (Collaboration) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การสร้างฉันทามติ (Counsensus Building) 6) ความกล้าหาญ (Courage)

CCL (2014; NASSP, 2014) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญจำนวน 10 ทักษะประกอบด้วย 1) ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) 2) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Skills) 3) ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving Skills) 4) ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) 5) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) 6) ทักษะทางเทคโนโลยี/นวัตกรรมดิจิตอล (Technology/Innovation/Digital Skills) 7) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) 8) ทักษะการจูงใจ (Motivation Skills) 9) ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงาน (The Legation and Coaching Skills) 10) ทักษะชีวิต (Life Skills)

Weebly (2014) ในเว็ปไซด์ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า 21st Century Leadership Skills ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะภาวะผู้นำที่สำคัญเพื่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะ 1) มีแรงบันดาลใจในตนเอง (Self-Inspiration) 2) เปิดใจกว้างกับข้อมูลป้อนกลับ (Open-Feedback) 3) การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง (Self-Awareness of Personal Strengths and Weaknesses) 4) ความน่าเชื่อถือ (Authenticity) 5) มีความสามารถในการประสานงาน (Making Coordination) 6) ความสามารถในการหยั่งรู้ (Being Perceptive) 7) เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ (Open to Other Possibilities) 8) ความกล้าเสี่ยง (Rik-Taking) 9) มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) 10 วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear Vision) 11) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 12) การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) 13) มีความจริงใจ (Genuine) 14) มีความเข้าใจง่าย (Ease of Understanding) 15) มีความน่าเคารพ (Respectful) 16) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (Intuitive and Personable) 17) สร้างความไว้วางใจ (Establishes Trust)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ซึ่งบทนี้ได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 150 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 108 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตอบ (Cheek List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ โดยมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 4) ความมั่นใจและกล้าหาญ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ทักษะสังคม 7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือจัดทำเป็นกรอบแนวคิด แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) การสร้างแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ แบบเลือกตอบ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับร่าง) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาในการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3) การปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือ โดยการนำเสนอแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ไม่นำมาใช้เป็นข้อคำถาม

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1	เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญ	แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
0	เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญ	ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
-1	เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญ	แน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม ผู้วิจัยได้เลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out)

4) ผู้วิจัยจะนำเป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย

5) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามของข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

6) ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 108 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลาในการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าความถี่ (Frequency)

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 แบบสอบถาม จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($PNI_{Modified}$)

1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรในการคำนวณของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ	PNI	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

3) นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย และนำไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.5.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ 1) นางน้ำทิพย์ รุ่งเรือง รองนายกเทศมนตรี ที่กำกับดูแลกองการศึกษา 2) นางศิริวรรณ ปักษี ผู้อำนวยการกองการศึกษา 3) นางกัลยา อัตชู หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา และ 4) นายสันทัด ปล่องทอง รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนดวงกมล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาสังกัดเทศบาลนครรังสิต และเข้าใจบริบทการจัดการศึกษาขององค์กรเป็นอย่างดี 2) เป็นผู้ที่กำกับดูแลการศึกษาหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในฐานะผู้นำของเทศบาลนครรังสิต และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษานำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ซึ่งการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลลัพธ์ที่ต้องการรายละเอียด ดังรูปที่ 3.1

ขั้นตอนการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผลลัพธ์ที่ต้องการ
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 108 คน 2. สร้างเครื่องมือ : จำนวน 1 ฉบับ แบบสอบถาม (สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์) 3.วิธีตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ : IOC, ความเที่ยง, ดัชนีความสอดคล้อง 4. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ : ค่าความถี่, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี	5. วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ จากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 โดยใช้ $PNI_{Modified}$ เพื่อจัดลำดับ 1) สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล: ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน 2) สัมภาษณ์/สรุปเสนอแนวทาง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

รูปที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครรังสิต หลังจากนั้นนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และหาแนวทางในการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 สภานภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

4.4 ผลการจัดทำลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

4.5 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

4.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง
$PNI_{Modifie}$	หมายถึง	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด 108 ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	14.815
หญิง	92	85.185
รวม	108	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	37	34.259
31 – 40 ปี	39	36.111
41 – 50 ปี	20	18.519
50 ปีขึ้นไป	12	11.111
รวม	108	100
3. สถานภาพ		
โสด	63	58.333
สมรส	45	41.667
รวม	108	100
4. ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	43	39.815
ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)	65	60.185
รวม	108	100

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	99	91.667
ปริญญาโท	9	8.333
รวม	108	100
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
0 - 5 ปี	62	57.407
6 - 10 ปี	18	16.667
11- 15 ปี	17	15.741
16 ปีขึ้นไป	11	10.185
รวม	108	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.185 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.815

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.111รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.259 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.519 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.111 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.333 และสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 41.667

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.185 และตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.815

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 91.667 ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.333

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.407 รองลงมา 6 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.667 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.741 และ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.185 ตามลำดับ

4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความร่วมมือ	4.349	0.621	มาก	4.678	0.464	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์	4.318	0.642	มาก	4.633	0.553	มากที่สุด
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล	4.291	0.606	มาก	4.644	0.537	มากที่สุด
4. ความมั่นใจและกล้าหาญ	4.386	0.588	มาก	4.696	0.442	มากที่สุด
5. ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	4.296	0.657	มาก	4.652	0.532	มากที่สุด
6. ทักษะสังคม	4.421	0.654	มาก	4.729	0.481	มากที่สุด
7. การเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ	4.382	0.661	มาก	4.672	0.516	มากที่สุด
รวม	4.349	0.621	มาก	4.672	0.504	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.349) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.672)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.421) รองลงมา คือ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ($\bar{X}$ = 4.386) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.349) ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ ($\bar{X}$ = 4.382) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.318) ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.296) ตามลำดับ ส่วนด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.291)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านทักษะสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.729) รองลงมา คือ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ($\bar{X}$ = 4.696) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.678) ด้านเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ ($\bar{X}$ = 4.672) ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.652) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.644) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.633)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านความร่วมมือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง	4.296	0.659	มาก	4.620	0.592	มากที่สุด
2. การทำงานเป็นทีม	4.333	0.710	มาก	4.694	0.502	มากที่สุด
3. หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.444	0.660	มาก	4.722	0.490	มากที่สุด
4. การสร้างความร่วมมือและการติดต่อประสานงาน	4.343	0.738	มาก	4.648	0.552	มากที่สุด
5.ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม	4.324	0.734	มาก	4.713	0.513	มากที่สุด
6. การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน	4.343	0.726	มาก	4.694	0.538	มากที่สุด
7. ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.407	0.642	มาก	4.676	0.561	มากที่สุด
8. หลักการเรียนรู้ด้วยกัน	4.296	0.740	มาก	4.676	0.527	มากที่สุด
9. เป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ	4.352	0.740	มาก	4.657	0.550	มากที่สุด
รวม	4.349	0.706	มาก	4.678	0.536	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ สภาพที่ปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.349) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.678)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.444) รองลงมา คือ ด้านทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X}$ = 4.407) ด้านการเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ ($\bar{X}$ = 4.352) ด้านการสร้างความร่วมมือและติดต่อประสานงานและด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.343) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.333) ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม ($\bar{X}$ = 4.333) ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง และด้านหลักการเรียนรู้ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.296)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.722) รองลงมา คือ ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม ($\bar{X}$ = 4.713) ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.694) ด้านทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านหลักการเรียนรู้ด้วยกัน ($\bar{X}$ = 4.676) ด้านการเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ ($\bar{X}$ = 4.657) ด้านการสร้างความร่วมมือและด้านการติดต่อประสานงาน ($\bar{X}$ = 4.648)ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.620)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.278	0.759	มาก	4.639	0.633	มากที่สุด
2. วิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.278	0.708	มาก	4.565	0.660	มากที่สุด
3. เป้าหมายในการทำงาน	4.315	0.719	มาก	4.657	0.599	มากที่สุด
4. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.398	0.710	มาก	4.685	0.558	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5. ทักษะการคิดวิเคราะห์	4.324	0.708	มาก	4.620	0.607	มากที่สุด
6. การวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน	4.315	0.692	มาก	4.630	0.573	มากที่สุด
รวม	4.318	0.716	มาก	4.633	0.605	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.318) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.633)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.398) รองลงมา คือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X}$= 4.324) ด้านเป้าหมายในการทำงานและด้านการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานและ ($\bar{X}$= 4.315) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.278)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.685) รองลงมา คือ ด้านเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.657) ด้านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.639) ด้านวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน ($\bar{X}$= 4.630) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X}$ = 4.620) ตามลำดับ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.565)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล	4.259	0.647	มาก	4.620	0.576	มากที่สุด
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล	4.222	0.646	มาก	4.602	0.595	มากที่สุด
3. ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี	4.287	0.684	มาก	4.676	0.544	มากที่สุด
4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร	4.343	0.658	มาก	4.648	0.585	มากที่สุด
5. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.343	0.672	มาก	4.676	0.527	มากที่สุด
รวม	4.291	0.661	มาก	4.644	0.565	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.291) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.644)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.343) รองลงมา คือ ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี ($\bar{X}$= 4.287) ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.259) ตามลำดับ ส่วนด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.222)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี และด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.676) รองลงมา คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.648) ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.620) ตามลำดับ ส่วนด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.602)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก	4.333	0.670	มาก	4.676	0.508	มากที่สุด
2. กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ	4.380	0.707	มาก	4.694	0.538	มากที่สุด
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.398	0.696	มาก	4.694	0.502	มากที่สุด
4. เปิดรับความเป็นไปได้อื่น ๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่	4.491	0.663	มาก	4.759	0.471	มากที่สุด
5. ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร	4.500	0.649	มาก	4.759	0.471	มากที่สุด
6. ความทะเยอทะยาน	4.296	0.687	มาก	4.657	0.566	มากที่สุด
7. รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง	4.306	0.676	มาก	4.630	0.557	มากที่สุด
รวม	4.386	0.678	มาก	4.696	0.516	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.386) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.696)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.500) รองลงมา คือ ด้านเปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X}$ = 4.491) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$ =4.398) ด้านกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ($\bar{X}$ = 4.380) ด้านความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก ($\bar{X}$ = 4.333) ด้านรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.306) ตามลำดับ ส่วนด้านความทะเยอทะยาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.296)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการเปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่และด้านความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.759) รองลงมา คือ ด้านการกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$ = 4.694) ด้านความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก ($\bar{X}$ = 4.694) ด้านความทะเยอทะยาน $\bar{X}$ =4.657) ตามลำดับ ส่วนด้านการรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.630)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.343	0.713	มาก	4.667	0.580	มากที่สุด
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.315	0.665	มาก	4.630	0.573	มากที่สุด
3. ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.324	0.734	มาก	4.667	0.580	มากที่สุด
4. จินตนาการและนวัตกรรม	4.315	0.719	มาก	4.667	0.596	มากที่สุด
5. การเป็นนักประกอบการ	4.185	0.763	มาก	4.630	0.590	มากที่สุด
รวม	4.296	0.719	มาก	4.652	0.584	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ในด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.296) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.652)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.343) รองลงมา คือ ด้านทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.324) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการและนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.315) ตามลำดับ ส่วนด้านการเป็นนักประกอบการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.185)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.667) ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการเป็นนักประกอบการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$=4.630)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะสังคม

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะสังคม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ทักษะการใช้ชีวิตที่ดี	4.407	0.711	มาก	4.713	0.548	มากที่สุด
2. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.482	0.677	มาก	4.787	0.455	มากที่สุด
3. ความสามารถในการประสานงาน	4.444	0.702	มาก	4.732	0.523	มากที่สุด
4. ความสามารถในการสร้างเครือข่าย	4.352	0.701	มาก	4.685	0.574	มากที่สุด
รวม	4.421	0.698	มาก	4.729	0.525	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะสังคม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.421) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.729)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.482) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประสานงาน ($\bar{X}$= 4.444) ด้านทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ($\bar{X}$ = 4.407) ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.352)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.787) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการประสานงาน ($\bar{X}$ = 4.732) ด้านทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ($\bar{X}$ = 4.713) ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.685)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะสังคม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความสามารถในการสร้างพลังเชิงบวก	4.398	0.683	มาก	4.722	0.509	มากที่สุด
2. ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ	4.389	0.668	มาก	4.685	0.523	มากที่สุด
3. แรงบันดาลใจในตนเอง	4.352	0.715	มาก	4.620	0.576	มากที่สุด
4. ความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ	4.343	0.763	มาก	4.639	0.618	มากที่สุด
5. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.426	0.700	มาก	4.694	0.538	มากที่สุด
รวม	4.382	0.706	มาก	4.672	0.553	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.382) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.672)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.426) รองลงมา คือ ด้านความสามารถสร้างพลังเชิงบวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

($\bar{X}$ = 4.398) ด้านทักษะการกระตุ้นและจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.389) ด้านแรงบันดาลใจในตนเอง ($\bar{X}$ = 4.352) ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.343)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างพลังเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.722) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.694) ด้านทักษะการกระตุ้นและจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.685) ด้านสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ ($\bar{X}$ = 4.639) ตามลำดับ ส่วนด้านแรงบันดาลใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 4.620)

4.4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

ตารางที่ 4.10 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ความร่วมมือ	4.349	0.621	4.678	0.464	0.076	3
2. การมีวิสัยทัศน์	4.318	0.642	4.633	0.553	0.073	4
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	4.291	0.606	4.644	0.537	0.082	2
4. ความมั่นใจและกล้าหาญ	4.386	0.588	4.696	0.442	0.071	5
5. ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	4.296	0.657	4.652	0.532	0.083	1
6. ทักษะสังคม	4.421	0.654	4.729	0.481	0.070	6
7. การเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ	4.382	0.661	4.672	0.516	0.066	7
รวม	4.349	0.633	4.672	0.504	0.074	

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (PNI = 0.083) ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร (PNI = 0.082) ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือ (PNI = 0.076) ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.073) ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ (PNI = 0.071) ลำดับที่ 6 ด้านทักษะสังคม (PNI = 0.070) และลำดับที่ 7 ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ (PNI = 0.066)

ตารางที่ 4.11 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง	4.296	0.659	4.620	0.592	0.075	5
2. การทำงานเป็นทีม	4.333	0.710	4.694	0.502	0.083	3
3. การใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.444	0.660	4.722	0.490	0.063	7
4. การสร้างความร่วมมือและมีการติดต่อประสานงาน	4.343	0.738	4.648	0.552	0.070	6
5. ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม	4.324	0.734	4.713	0.513	0.090	1
6. การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน	4.343	0.726	4.694	0.538	0.081	4
7. ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.407	0.642	4.676	0.561	0.061	8
8. การใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน	4.296	0.740	4.676	0.527	0.088	2
9. การเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ	4.352	0.740	4.657	0.550	0.070	6
รวม	4.349	0.705	4.678	0.536	0.076	

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.11 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม (PNI = 0.090) ลำดับที่ 2 ด้านการใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน (PNI = 0.088) ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI = 0.083) ลำดับที่ 4 ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน (PNI = 0.081) ลำดับที่ 5 ด้านความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (PNI = 0.075) ลำดับที่ 6 ด้านการสร้างความร่วมมือและมีการติดต่อประสานงานและการเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ (PNI = 0.070) ลำดับที่ 7 การใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน (PNI = 0.063) และลำดับที่ 8 ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (PNI = 0.061)

ตารางที่ 4.12 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.278	0.759	4.639	0.633	0.084	1
2. วิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.278	0.708	4.565	0.660	0.067	5
3. เป้าหมายในการทำงาน	4.315	0.719	4.657	0.599	0.079	2
4. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.398	0.710	4.685	0.558	0.065	6
5. ทักษะการคิดวิเคราะห์	4.324	0.708	4.620	0.607	0.069	4
6. การวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน	4.315	0.692	4.630	0.573	0.073	3
รวม	4.318	0.716	4.633	0.605	0.073	

จากตารางที่ 4.12 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ในด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (PNI = 0.084) ลำดับที่ 2 ด้านเป้าหมายในการทำงาน (PNI = 0.079) ลำดับที่ 3 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน (PNI =

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

0.073) ลำดับที่ 4 ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ (PNI = 0.069) ลำดับที่ 5 ด้านวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง (PNI = 0.067) และลำดับที่ 6 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (PNI = 0.065)

การพิจารณาคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านวิสัยทัศน์ จะเห็นได้ว่า มีค่า PNI เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.0729 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากทั้ง 6 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 คุณลักษณะ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (PNI = 0.084) และการมีเป้าหมายในการทำงาน (PNI = 0.079) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล	4.259	0.647	4.620	0.576	0.085	3
2. ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล	4.222	0.646	4.602	0.595	0.090	2
3. ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี	4.287	0.684	4.676	0.544	0.091	1
4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร	4.343	0.658	4.648	0.585	0.070	5
5. ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.343	0.672	4.676	0.527	0.077	4
รวม	4.291	0.661	4.644	0.565	0.083	

จากตารางที่ 4.13 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี (PNI = 0.091) ลำดับที่ 2

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล (PNI = 0.090) ลำดับที่ 3 ด้านความรู้ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล (PNI = 0.085) ลำดับที่ 4 ด้านทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI = 0.077) และลำดับที่ 5 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (PNI = 0.070)

การพิจารณาคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร จะเห็นได้ว่า มีค่า PNI เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.083 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากทั้ง 5 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 คุณลักษณะ คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี (PNI = 0.091) ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล (PNI = 0.090) และด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล (PNI = 0.085) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก	4.333	0.670	4.676	0.508	0.079	2
2. กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ	4.374	0.707	4.694	0.538	0.073	4
3. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.398	0.696	4.694	0.502	0.067	5
4. เปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่	4.491	0.663	4.759	0.471	0.060	6
5. ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร	4.500	0.649	4.759	0.471	0.058	7
6. ความทะเยอทะยาน	4.296	0.687	4.657	0.566	0.084	1
7. รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง	4.306	0.676	4.630	0.557	0.075	3
รวม	4.333	0.670	4.676	0.508	0.071	

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.14 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความทะเยอทะยาน (PNI = 0.084) ลำดับที่ 2 ด้านความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก (PNI = 0.079) ลำดับที่ 3 ด้านรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง (PNI = 0.075) ลำดับที่ 4 ด้านกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ (PNI = 0.073) ลำดับที่ 5 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (PNI = 0.067) ลำดับที่ 6 ด้านเปิดรับความเป็นไปได้อื่น ๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่ (PNI = 0.060) และลำดับที่ 7 ด้านความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร (PNI = 0.058)

การพิจารณาคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ จะเห็นได้ว่า มีค่า PNI เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.071 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากทั้ง 7 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 คุณลักษณะ คือ ความทะเยอทะยาน (PNI = 0.084) ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก (PNI = 0.079) รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง (PNI = 0.075) และกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ (PNI = 0.073) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.343	0.713	4.667	0.580	0.065	4
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.315	0.665	4.630	0.573	0.063	5
3. ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.324	0.734	4.667	0.580	0.069	3
4. จินตนาการและนวัตกรรม	4.315	0.719	4.667	0.596	0.070	2
5. การเป็นนักประกอบการ	4.185	0.763	4.630	0.590	0.089	1
รวม	4.296	0.719	4.652	0.584	0.071	

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.15 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการเป็นนักประกอบการ (PNI = 0.089) ลำดับที่ 2 ด้านจินตนาการและนวัตกรรม (PNI = 0.070) ลำดับที่ 3 ด้านทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (PNI = 0.069) ลำดับที่ 4 ด้านทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง (PNI = 0.065) และลำดับที่ 5 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (PNI = 0.063)

การพิจารณาคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม จะเห็นได้ว่า มีค่า PNI เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.071 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากทั้ง 5 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 1 คุณลักษณะ คือ การเป็นนักประกอบการ (PNI = 0.089)

ตารางที่ 4.16 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะทางสังคม

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ทักษะการใช้ชีวิตที่ดี	4.407	0.711	4.713	0.548	0.069	2
2. ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.482	0.677	4.787	0.455	0.068	3
3. ความสามารถในการประสานงาน	4.444	0.702	4.732	0.523	0.065	4
4. ความสามารถในการสร้างเครือข่าย	4.352	0.701	4.685	0.574	0.077	1
รวม	4.421	0.698	4.729	0.525	0.070	

จากตารางที่ 4.16 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ด้านความสามารถในการสร้างเครือข่าย (PNI = 0.077) ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (PNI = 0.069) ลำดับที่ 3 ด้านความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน (PNI = 0.068) และลำดับที่ 4 ด้านความสามารถในการประสานงาน (PNI = 0.065)

การพิจารณาคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะทางสังคม จะเห็นได้ว่า มีค่า PNI เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.070 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากทั้ง 4 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 1 คุณลักษณะ คือความสามารถในการสร้างเครือข่าย (PNI = 0.070)

ตารางที่ 4.17 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	PNI Modified	ลำดับ
1. ความสามารถสร้างพลังเชิงบวก	4.398	0.683	4.722	0.509	0.074	1
2. ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ	4.389	0.668	4.685	0.523	0.068	2
3. แรงบันดาลใจในตนเอง	4.352	0.715	4.620	0.576	0.062	3
4. ความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ	4.343	0.763	4.639	0.618	0.068	2
5. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.446	0.700	4.694	0.538	0.056	4
รวม	4.385	0.706	4.672	0.553	0.065	

จากตารางที่ 4.17 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความสามารถสร้างพลังเชิงบวก (PNI = 0.074) ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการกระตุ้นและจูงใจ และด้านความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (PNI = 0.068) ลำดับที่ 3 ด้านแรงบันดาลใจในตนเอง (PNI = 0.062) และลำดับที่ 4 ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI = 0.056)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การพิจารณาคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ จะเห็นได้ว่า มีค่า PNI เฉลี่ยรวม เท่ากับ 0.0654 เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อยที่มีค่า PNI สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากทั้ง 4 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 3 คุณลักษณะ คือ สามารถสร้างพลังเชิงบวก (PNI = 0.074) ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ และความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ (PNI = 0.068) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.5 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

คุณลักษณะ / การพัฒนา	ลำดับที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	ลำดับที่ 2 ทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	ลำดับที่ 3 ความร่วมมือ	ลำดับที่ 4 การมีวิสัยทัศน์	ลำดับที่ 5 ความมั่นใจและกล้าหาญ	ลำดับที่ 6 ทักษะทางสังคม	ลำดับที่ 7 การสร้างพลังเชิงบวก
1. การเป็นนักประกอบการ	√						
2. ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี		√					
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล		√					
4. ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล		√					
5. ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม			√				
6. หลักการเรียนรู้ด้วยกัน			√				
7. การทำงานเป็นทีม			√				

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

คุณลักษณะ / การพัฒนา	ลำดับที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	ลำดับที่ 2 ทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	ลำดับที่ 3 ความร่วมมือ	ลำดับที่ 4 การมีวิสัยทัศน์	ลำดับที่ 5 ความมั่นใจและกล้าหาญ	ลำดับที่ 6 ทักษะทางสังคม	ลำดับที่ 7 การสร้างพลังเชิงบวก
8. การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน			√				
9. การมีวิสัยทัศน์ชัดเจน				√			
10. การมีเป้าหมายในการทำงาน				√			
11. ความมั่นใจและกล้าหาญ					√		
12. ความกล้าหาญและกล้าเผชิญสิ่งภายนอก					√		
13. รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตัวเอง					√		
14. กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ					√		
15. ความสามารถในการสร้างเครือข่าย						√	
16. การสร้างพลังเชิงบวก							√
17. การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูด							√
18. ทักษะการกระตุ้นจูงใจ							√

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม พบว่า คุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา ลำดับที่ 1 คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ลำดับที่ 2 คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ลำดับที่ 3 คือ ด้านความร่วมมือ ลำดับที่ 4 คือ ด้านวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 5 คือ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ลำดับที่ 6 คือ ด้านทักษะทางสังคม และลำดับที่ 7 คือ ด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ และเมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะย่อย มี 18 คุณลักษณะ จากทั้งหมด 41 คุณลักษณะ ที่ควรได้รับการพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 5 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 1 คุณลักษณะ คือ การเป็นนักประกอบการ

ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 5 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 3 คุณลักษณะ คือ 1) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี 2) ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล และ 3) ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือ

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 9 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 4 คุณลักษณะ คือ 1) ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม 2) ด้านการใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ลำดับที่ 4 ด้านวิสัยทัศน์

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 6 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 2 คุณลักษณะ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และ 2) การมีเป้าหมายในการทำงาน ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 7 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 4 คุณลักษณะ คือ 1) ความทะเยอทะยาน 2) ความกล้าหาญ และกล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก 3) รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และ 4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 ด้านทักษะทางสังคม

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 4 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 1 คุณลักษณะ คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย

ลำดับที่ 7 ด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ

จากการพิจารณาคุณลักษณะจากทั้ง 5 ลักษณะ พบว่า มีคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนา 3 คุณลักษณะ คือ 1) สามารถสร้างพลังเชิงบวก 2) สามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ และ 3) ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ ตามลำดับ

4.6 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม	
1.1 การเป็นนักประกอบการ	1.1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการปรับปรุงและ ทบทวนแผนการดำเนินอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (วงจร PDCA) และใช้แผนเป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงและเกิดวงจรการบริหารงานคุณภาพ 1.1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการศึกษานิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
	ผู้ใต้บังคับบัญชา และกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง 1.1.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	
2.1 ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี	2.1.1 ผู้บริหารระดับสูงนำเทคโนโลยี/ดิจิทัลมาใช้ในองค์กรและขับเคลื่อนนโยบายผ่านผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมอบหมายงาน 2.1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานภายในโรงเรียน เช่น ติดตามงาน จัดทำเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูล เพื่อผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำเสนอข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์
2.2 ทักษะทางเทคโนโลยี และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล	2.2.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอมรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2.2.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ครอบคลุมและหลากหลายอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดความชำนาญ และประยุกต์เข้ากับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
2.3 ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล	2.3.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ถูกต้องเต็มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และติดตามประเมินผลประสิทธิภาพการใช้งานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง 2.3.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบโปรแกรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3. ด้านความร่วมมือ	
3.1 ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม	3.1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เข้าใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ โดยนำทรัพยากรที่มีมาสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นนวัตกรรม 3.1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นประจำทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการดึงศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา และทักษะการแบ่งงาน
3.2 การใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน	3.2.1 ส่งเสริมให้มีชั่วโมงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชั้น หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
	3.2.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการแบ่งกลุ่มให้เกิดการระดมสมอง ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากัน และรับผิดชอบร่วมกัน 3.2.3 ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้การเรียนรู้ทางลัดสู่ความสำเร็จที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงสุด (Copy and Development & Creative and Development) ผ่านการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา
3.3 การทำงานเป็นทีม	3.3.1 ผู้บริหารสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับทุกคน เช่น เปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำตามความถนัด สถานการณ์ และโอกาส 3.3.2 ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีมุมมองเหมือนกระจกหกด้าน ผ่านกิจกรรมการละลายพฤติกรรม และมอบหมายงานให้ร่วมกันรับผิดชอบในโครงการหรือกิจกรรมของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง
3.4 การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน	3.4.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารยึดหลักธรรมมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีแนวคิดเป็นหนึ่งเดียวกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
	3.4.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีการประชุมวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน พร้อมสรุปมติการประชุมให้ทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติ
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	
4.1 การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.1.1 พัฒนาให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน และนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์การทำงานให้ชัดเจน โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา 4.1.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมผู้นำระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี
4.2 การมีเป้าหมายในการทำงาน	4.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ และกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 4.2.2 ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงาน (Action Plan) พร้อมกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานให้ชัดเจน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
5. ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ	
5.1 การมีความทะเยอทะยาน	5.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 5.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการแข่งขัน และให้แรงจูงใจหรือกำลังใจในการทำงาน โดยการมอบโล่รางวัล เกียรติบัตร และคำชมเชย ให้กับผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์
5.2 ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก	5.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารได้นำเสนองาน ประชาสัมพันธ์ หรือแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะชน 5.2.2 ให้โอกาสตัดสินใจในบางเรื่องเริ่มจากโครงการเล็ก พัฒนาเป็นโครงการที่ใหญ่ขึ้น และให้คำชมเชยในที่สาธารณะ
5.3 การรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง	5.3.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารรับการนิเทศงานในหลายมิติ ทั้งเป็นผู้นิเทศ และถูกนิเทศ 5.3.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีการวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอ (วิเคราะห์ SWOT) และประเมินตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5.4 การกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ	5.4.1 รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ชมเชยให้กำลังใจเมื่อทำดี และให้คำแนะนำเมื่อมีสิ่งที่ต้องแก้ไข 5.4.2 ให้โอกาสในการตัดสินใจ เชื่อมั่นและเคารพในการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

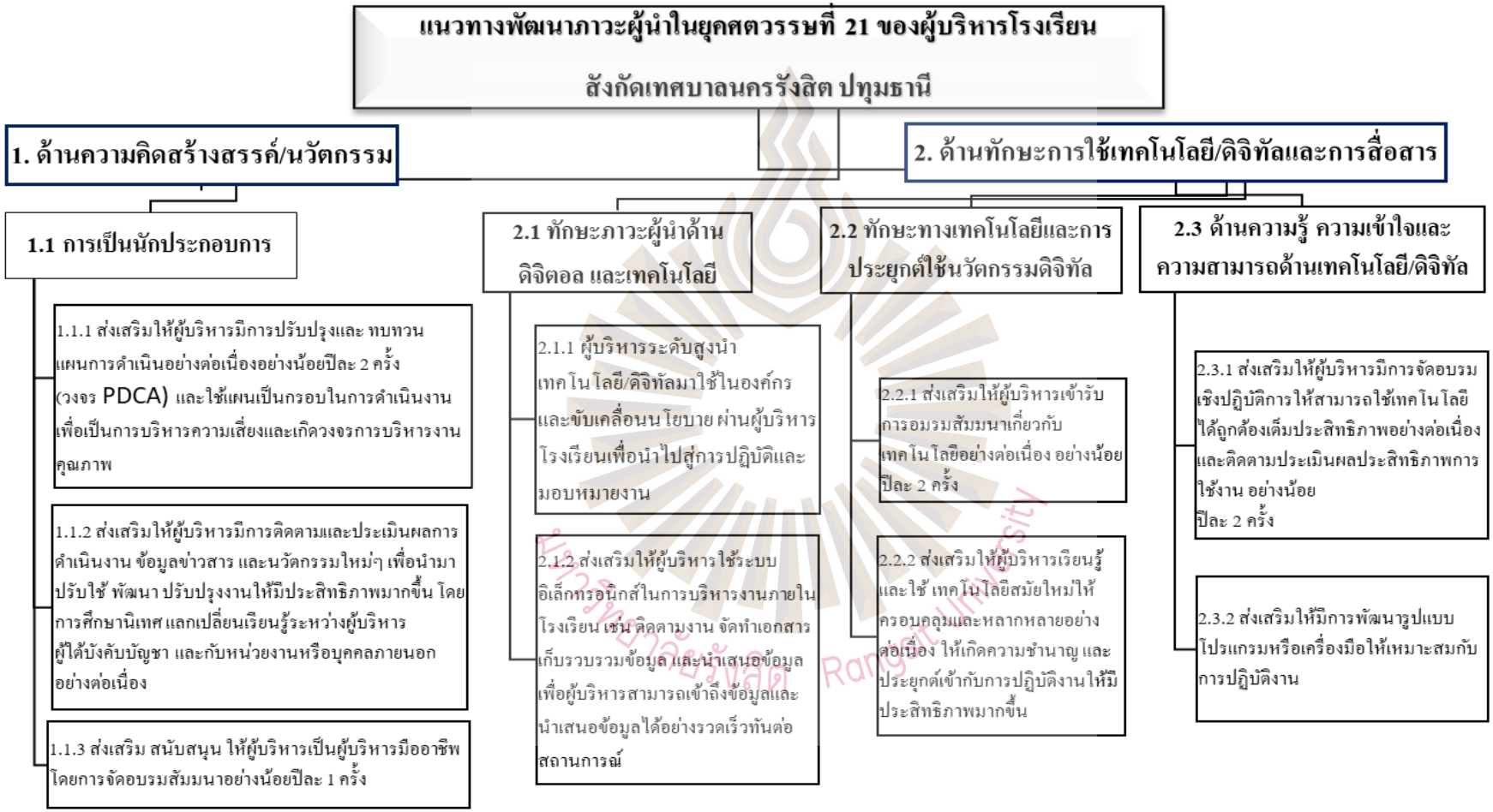
คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
6. ด้านทักษะทางสังคม	
6.1 ความสามารถในการสร้างเครือข่าย	6.1.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม 6.1.2 สร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้ร่วมปฏิบัติงานหรือประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ แบบหมุนเวียน
7. ด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ	
7.1 การสร้างพลังเชิงบวก	7.1.1 ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น งบประมาณ และบุคลากร เป็นต้น 7.1.2 ผู้บริหารสร้างเครือข่ายพลังเชิงบวก ผ่านการกระบวนการชมเชย และให้กำลังใจ และจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารทุกระดับกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก
7.2 การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ	7.2.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นใจรอบคอบ และหยั่งรู้ในสถานการณ์ปัจจุบัน 7.2.2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามงานตลอดสามารถเข้าถึงสถานการณ์ได้รวดเร็ว

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.19 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

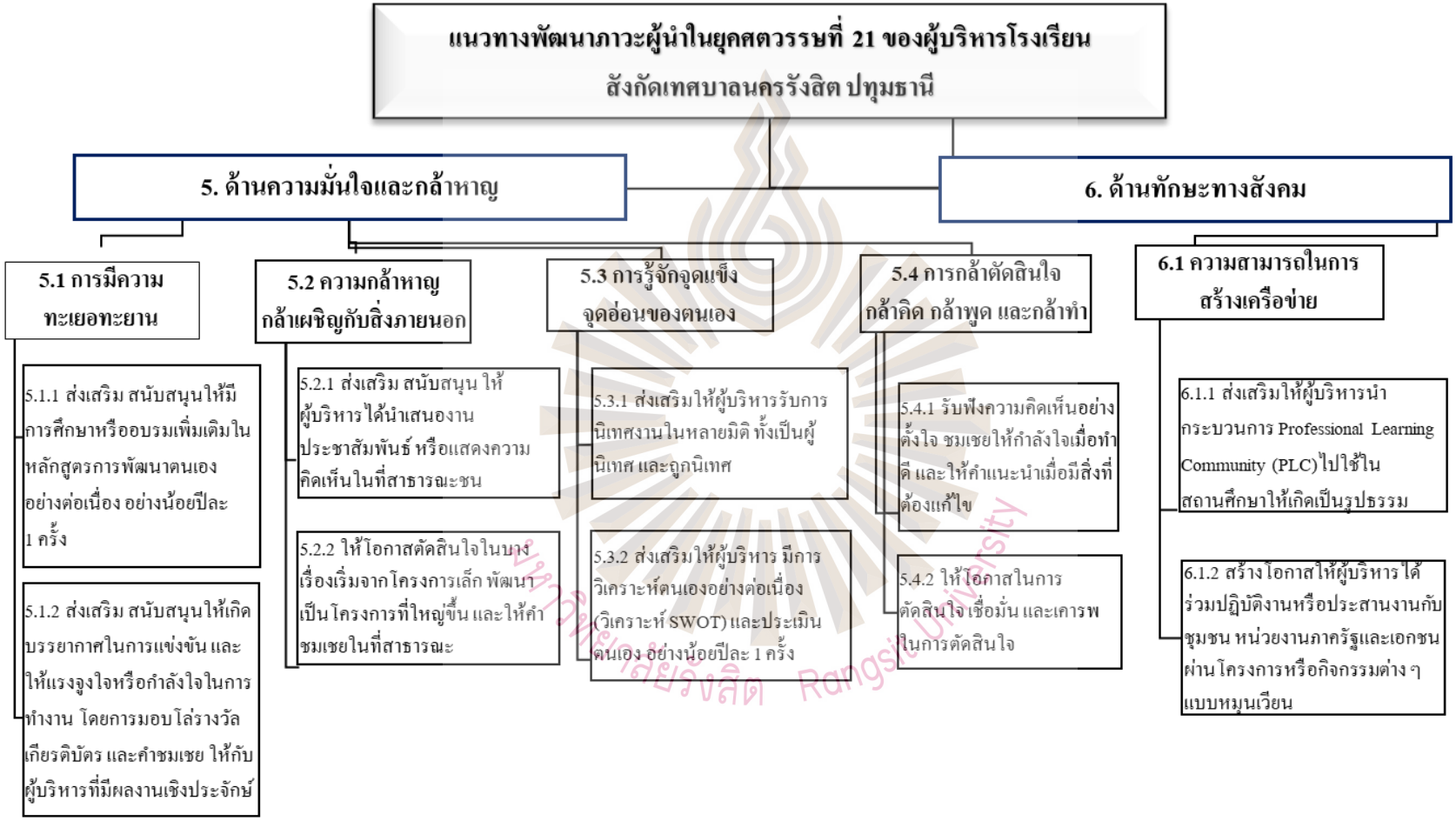
คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21	แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี
7.3 การพัฒนาทักษะการกระตุ้นและจูงใจ	7.3.1 ส่งเสริม เสริมสร้างให้ผู้บริหารมีจิตศรัทธา มีความเชื่อมั่น เป็นผู้ฟังที่ดี รักในวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดี 7.3.2 ฉายให้เห็นภาพความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นจูงใจในการทำงาน 7.3.3 ให้ผู้บริหารเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

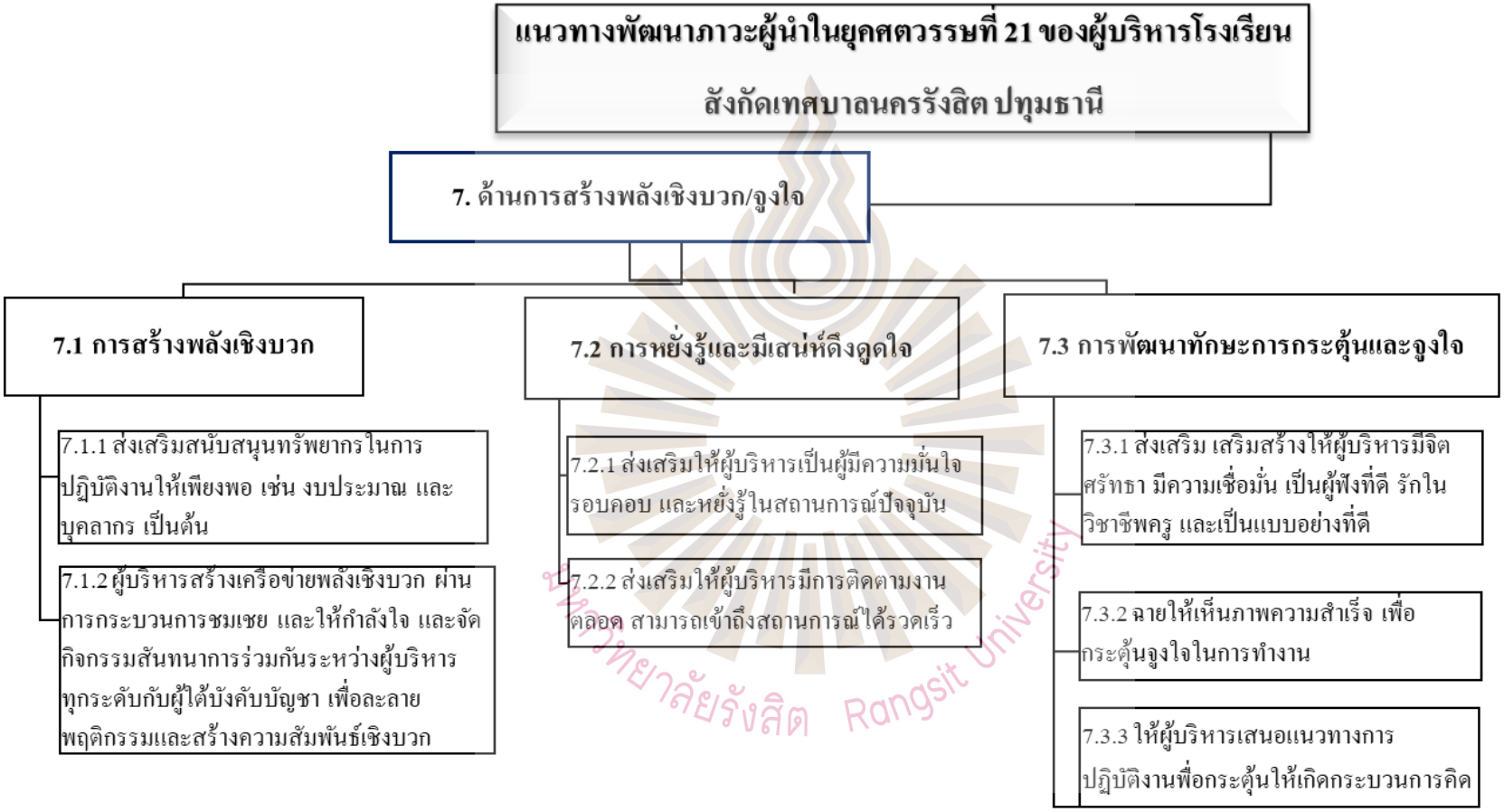


รูปที่ 4.1 สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

รูปที่ 4.1 สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)



รูปที่ 4.1 สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)



รูปที่ 4.1 สรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี (ต่อ)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 150 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในบทนี้ได้นำเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลรังสิต จังหวัดปทุมธานี จำนวน 108 คน ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.185 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.815 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.111 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.259 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.519 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.111 ตามลำดับ สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.333 และสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็น

ร้อยละ 41.667 ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง) จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.185 และตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.815 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 91.667 ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.333 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.407 รองลงมา 6 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.667 อายุระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.741 และ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.185 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม

สภาพปัจจุบัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านทักษะสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ด้านความร่วมมือ ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ส่วนด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านทักษะสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ด้านความร่วมมือ ด้านเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี แยกตามรายด้าน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1) คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนด้านความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง และด้านหลักการเรียนรู้ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม ส่วนด้านความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2) คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเป้าหมายในการทำงาน ส่วนด้านวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3) คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร และด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี ส่วนด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี และด้านทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ส่วนด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.4) คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเปิดรับความเป็นไปได้อื่น ๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ส่วนด้านความทะเยอทะยาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการเปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่และด้านความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนด้านการรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.5) คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ส่วนด้านการเป็นนักประกอบการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการเป็นนักประกอบการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.6) คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะสังคม สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน มีดังนี้ ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการประสานงาน ด้านทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ส่วนด้านความสามารถในการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการประสานงาน ส่วนด้านความสามารถในการสร้างเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.7) คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ สภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี มีดังนี้ ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถสร้างพลังเชิงบวก ส่วนด้านความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างพลังเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านแรงบันดาลใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ลำดับที่ 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ลำดับที่ 3 ด้านความร่วมมือ ลำดับที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ลำดับที่ 6 ด้านทักษะสังคม และลำดับที่ 7 ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

4) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี แยกตามรายด้าน

4.1) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความร่วมมือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 ลักษณะ จากทั้ง 9 ลักษณะ คือ 1) ด้านทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม 2) ด้านการใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน

4.2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ จำนวน 4 ลักษณะ จากทั้ง 6 ลักษณะ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และ 2) การมีเป้าหมายในการทำงาน

4.3) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ลักษณะ จากทั้ง 5 ลักษณะ คือ 1) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี 2) ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล และ 3) ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.4) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 ลักษณะ จากทั้ง 7 ลักษณะ คือ 1) ความทะเยอทะยาน 2) ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก 3) รู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง และ 4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ

4.5) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 1 ลักษณะ จากทั้ง 5 ลักษณะ คือ การเป็นนักประกอบการ

4.6) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะทางสังคม

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 1 ลักษณะ จากทั้ง 4 ลักษณะ คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.7) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการเสริมพลังอำนาจ

เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ลักษณะ จากทั้ง 5 ลักษณะ คือ 1) สามารถสร้างพลังเชิงบวก 2) สามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ และ 3) ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ

5.1.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี มี 7 ด้าน 18 คุณลักษณะ 39 แนวทาง แยกตามคุณลักษณะที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปน้อยดังนี้

1) ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 1 คุณลักษณะซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

1.1) การเป็นนักประกอบการ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการปรับปรุงและ ทบทวนแผนการดำเนินอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (วงจร PDCA) และใช้แผนเป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงและเกิดวงจรการบริหารงานคุณภาพ

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการศึกษานิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง

(3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 3 คุณลักษณะซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1) ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ผู้บริหารระดับสูงนำเทคโนโลยี/ดิจิทัลมาใช้ในองค์กรและขับเคลื่อนนโยบาย ผ่านผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมอบหมายงาน

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานภายในโรงเรียน เช่น ติดตามงาน จัดทำเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูล เพื่อผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำเสนอข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์

2.2) ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอมรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเรียนรู้ และใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ครอบคลุมและหลากหลายอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดความชำนาญ และประยุกต์เข้ากับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3) ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ถูกต้องเต็มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและติดตามประเมินผลประสิทธิภาพการใช้งานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบโปรแกรมหรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3) ด้านความร่วมมือ มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 4 คุณลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

3.1) ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เข้าใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ โดยนำทรัพยากรที่มีมาสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นนวัตกรรม

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นประจำทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการดึงศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา และทักษะการแบ่งงาน

3.2) การใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีชั่วโมงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชั้น หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยการแบ่งกลุ่มให้เกิดการระดมสมอง ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากัน และรับผิดชอบร่วมกัน

3.3) การทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีชั่วโมงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับชั้น หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยการแบ่งกลุ่มให้เกิดการระดมสมอง ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือพึ่งพากัน และรับผิดชอบร่วมกัน

(3) ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้การเรียนรู้ทางลัดสู่ความสำเร็จที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงสุด (Copy and Development & Creative and Development) ผ่านการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.4) การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารยึดหลักธรรมมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการทำงานอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีแนวคิดเป็นหนึ่งเดียวกัน

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีการประชุมวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน พร้อมสรุปมติการประชุมให้ทุกคนได้ทราบและถือปฏิบัติ

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 2 คุณลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

4.1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) พัฒนาให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน และนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์การทำงานให้ชัดเจน โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมผู้นำระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพื่อส่งเสริมทักษะในการทำงานที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบ และรอบครอบ

4.2) การมีเป้าหมายในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ และกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

(2) ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงาน (Action Plan) พร้อมกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานให้ชัดเจน

5) ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 4 คุณลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

5.1) ความทะเยอทะยาน มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการแข่งขัน และให้แรงจูงใจหรือกำลังใจในการทำงาน โดยการมอบโล่รางวัล เกียรติบัตร และคำชมเชย ให้กับผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์

5.2) ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารได้นำเสนองาน ประชาสัมพันธ์หรือแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะชน

(2) ให้โอกาสตัดสินใจในบางเรื่องเริ่มจากโครงการเล็ก พัฒนาเป็นโครงการที่ใหญ่ขึ้น และให้คำชมเชยในที่สาธารณะ

5.3) การรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารรับการนิเทศงานในหลายมิติ ทั้งเป็นผู้นิเทศและถูกนิเทศ

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีการวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอ (วิเคราะห์ SWOT) และประเมินตนเอง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.4) การกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ ชมเชยให้กำลังใจเมื่อทำดี และให้คำแนะนำเมื่อมีสิ่งที่ต้องแก้ไข

(2) ให้โอกาสในการตัดสินใจ เชื่อมั่นและเคารพในการตัดสินใจ

6) ด้านทักษะทางสังคม มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 1 คุณลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

6.1) ความสามารถในการสร้างเครือข่าย มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม

(2) สร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้ร่วมปฏิบัติงานหรือประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ แบบหมุนเวียน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

7) ด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ มีคุณลักษณะย่อยที่ควรได้รับการพัฒนา 3 คุณลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

7.1) การสร้างพลังเชิงบวก มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น งบประมาณ และบุคลากร เป็นต้น

(2) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายพลังเชิงบวก ผ่านการกระบวนการชมเชยและให้กำลังใจ และจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารทุกระดับกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก

7.2) การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความมั่นใจ รอบคอบ และหยั่งรู้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

(2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามงานตลอด สามารถเข้าถึงสถานการณ์ได้รวดเร็ว

7.3) ทักษะการกระตุ้นและจูงใจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

(1) ส่งเสริม เสริมสร้างให้ผู้บริหารมีจิตศรัทธา มีความเชื่อมั่น เป็นผู้ฟังที่ดี รักในวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดี

(2) ฉายให้เห็นภาพความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นจูงใจในการทำงาน

(3) ให้ผู้บริหารเสนอแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา ดำนิล และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา เหลืองาม (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าสถานการณ์โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลาอย่างไม่มีข้อจำกัด เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวัน ตลอดจนถึงภาคการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างเนื่องเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์พร้อมนำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งผู้นำต้องแสดงทักษะภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในศตวรรษที่ 21

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการมีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิ์มนตรี และ วิเชียร รู้ยืนยง (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้ทันต่อสถานการณ์ อันส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและเพิ่มขีดศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา ดำนิล และนนทรัตน์ เจริญกุล (2558) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องพัฒนาภาวะผู้นำทุกด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงสถานะการณ์ และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และเมื่อลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม รองลงมาด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ด้านทักษะทางสังคม และด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งกล่าวไว้ว่า ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนรูปแบบการผลิตที่ใช้แรงงานสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นฐานสำคัญ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและความคิด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สร้างสรรค์อย่างเข้มข้นในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม โดยการเพิ่มองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน

5.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี

1) ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะด้านการเป็นนักประกอบการ โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 1.1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการปรับปรุง และทบทวนแผนการดำเนินอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (วงจร PDCA) และใช้แผนเป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อเป็นการบริหารความเสี่ยงและเกิดวงจรการบริหารงานคุณภาพ 1.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสารและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พัฒนา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการศึกษานิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง และ 1.3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้บริหารเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) ที่วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีมาตรการ คือ ส่งเสริม ให้บุคลากรยอมรับความแตกแต่งระหว่างบุคคล เสริมสร้างกระบวนการทำงานที่รวดเร็ว และถูกต้อง พัฒนากระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำความคิดสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และกระตุ้นการทำงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านจินตนาการและนวัตกรรม (Imagination and Innovation) ว่าหมายถึงการทำให้มีความก้าวหน้าในวิสัยทัศน์ สร้างและส่งเสริมให้เกิดความหมายและความมีคุณค่าในงานและสภาพแวดล้อมของงานคิดสร้างสรรค์ในการเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายหรือความเสี่ยง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 2.1) ผู้บริหารระดับสูงควรนำเทคโนโลยี/ดิจิทัล มาใช้ในองค์กร และขับเคลื่อนนโยบายผ่านผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมอบหมายงาน และ 2.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารงานภายในโรงเรียน เช่น ติดตามงาน จัดทำเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูล เพื่อผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำเสนอข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยี มีมาตรการ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการใช้ระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ให้ครอบคลุมพื้นที่การใช้งานทั้งระบบ รวมทั้งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีทักษะการใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยี และจัดให้มีระบบการกำกับติดตาม ประเมินผล และให้คำปรึกษาการใช้ทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กล่าวถึงมาตรการในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษาข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) และระบบบริหารงานสำนักงาน เช่น ระบบแผนงานและงบประมาณ ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบสารบรรณ เป็นต้น เพื่อเจ้าหน้าที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่องโยงกันทั้งองค์กร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3) ด้านความร่วมมือ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 3.1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เข้าใจความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และ 3.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดอบรมทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นประจำทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพื่อส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการดึงศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา และทักษะการแบ่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) ที่วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป้าประสงค์ก็คือ

เพื่อสร้างทีม มีมาตรการคือส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นสู่เป้าหมายสถานศึกษาร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร ผู้บริหารต้องมีความสุภาพอ่อนโยน ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านความร่วมมือ (Collaboration) ว่าหมายถึงการปฏิบัติการร่วมกัน ยึดถือทีมเป็นฐาน เน้นความมีส่วนร่วมมากกว่าการสั่งการหรือการควบคุม ต้องการความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม เพิ่มเติมจากความฉลาดในกระบวนการคิด

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 4.1) พัฒนาให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน และนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์การทำงานให้ชัดเจน โดยการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา และ 4.2) ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมผู้นำระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในยุคการศึกษา 4.0 ของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรว่าควรมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์อยู่ในตนเอง กล่าวคือ มีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิด ให้คนยอมรับ ยอมปฏิบัติตาม มีการให้กำลังใจกับทุกคน และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5) ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความทะเยอทะยาน โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 5.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการศึกษาหรืออบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ 5.2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการแข่งขัน และให้แรงจูงใจหรือกำลังใจในการทำงาน โดยการมอบโล่รางวัล เกียรติบัตร และคำชมเชย ให้กับผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี และวิเชียร รู้ยืนยง (2562) ที่วิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาความกล้าในการตัดสินใจ มีเป้าประสงค์ คือ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีมาตรการ คือ กำหนดทางเลือกให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ พัฒนาข้อมูลสารสนเทศ

พัฒนาการ สื่อสารอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาบุคลากรในด้านการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ

6) ด้านทักษะทางสังคม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 6.1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม และ 6.2) สร้างโอกาสให้ผู้บริหารได้ร่วมปฏิบัติงานหรือประสานงานกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ แบบหมุนเวียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างเครือข่าย (Networking) ว่าหมายถึงการสร้างพันธมิตรใหม่ สร้างสันติภาพ สร้างความรัก สร้างความสัมพันธ์ทางอาชีพและการสนับสนุนจากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

7) ด้านการสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การสร้างพลังเชิงบวก โดยมีแนวทางการพัฒนาคือ 7.1) ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น งบประมาณ และบุคลากร เป็นต้น และ 7.2) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายพลังเชิงบวก ผ่านการกระบวนการชมเชย และให้กำลังใจ และจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารทุกระดับกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อละลายพฤติกรรมและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโยธิน นิลคช (2561) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จากบทความ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยได้ขยายความของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าหมายถึงการที่ทำให้คนทุกระดับในองค์กรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้คนมีความผูกพันกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรร่วมกัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความเป็นนักประกอบการ เพื่อที่จะสามารถผสมผสาน ทักษะความเชี่ยวชาญ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดเวลา มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ ความเป็นนักประกอบการ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 5 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

2) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี เพื่อนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 5 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

3) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม เพื่อดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านความร่วมมือ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 9 คุณลักษณะพบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตน ทิศทางการปฏิบัติงาน และนำความรู้ความเชี่ยวชาญมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 6 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

5) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความทะเยอทะยานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง เพราะมีเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และท้าทายตลอดเวลา

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านความมั่นใจและกล้าหาญ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความทะเยอทะยาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 7 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

6) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย เพื่อให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันระหว่างกัน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านทักษะสังคม ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรก คือ ความสามารถในการสร้างเครือข่าย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 4 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

7) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ควรมีความสามารถในการสร้างพลังเชิงบวก เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งต่าง ๆ สู่ความคิดและแนวปฏิบัติ “เชิงบวก” สามารถนำมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านการสร้างพลังเชิงบวก ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ การสร้างพลังเชิงบวก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อย่อยในทั้ง 5 คุณลักษณะ พบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี ก่อนนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดมีประสิทธิผลมากที่สุด

2) ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดอื่น เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จะมีการเปลี่ยนแปลงตามพลวัตของโลกที่เปลี่ยนไป

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งและควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงตามพลวัตของโลกที่เปลี่ยนไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *คู่มือแนวทางการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กุญยภัทร์ษร โทพา. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและนวัตกรรมระหว่างกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐวิสาหกิจไทยกับกลุ่มธนาคารพาณิชย์บริษัทมหาชน* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (Doctoral dissertation). สืบค้นจาก http://phd.mbuisc.ac.th/full%20thesis/kanika.pdf

เทศบาลนครรังสิต. (2563). *ข้อมูลเทศบาล*. สืบค้นจาก http://rangsit.org/New/index.php/th.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

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

ชมิดท์, อี., และ โคเฮน, เจ. (2557). *ดิจิทัลเปลี่ยนโลก* [The New Digital Age] (สุทธวิชญ์ แสงศาสดา, แปล). กรุงเทพฯ: โพสต์บุ๊กส์.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ ในศตวรรษที่ 21* (น. 301-313). สืบค้นจาก http://conference.edu.ksu.ac.th/file/20160809_2488101126.pdf

ทอฟฟเลอร์, เอ. (2538). *คลื่นลูกที่สาม* [The Third Wave] (พิมพ์ครั้งที่ 3) (สุกัญญา ตีระวนิช และคณะ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2558). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา* (Doctoral dissertation). สืบค้นจาก คลังข้อมูลงานวิจัยไทย (TNRR).

ประเวศ วะสี. (2545). *วิถีมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงษ์.

พิชญา ดำนิล. (2558). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา OJED, 10* (1), 240-248. สืบค้นจาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/40490

บรรณานุกรม (ต่อ)

เพ็ญสุดา ฤทธิมนตรี, และวิเชียร รู้ยืนยง. (2562). กลยุทธ์การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยของแก่น, 6*(4), 83-96. สืบค้นจาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/49167

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2559). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยาลัย ครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. (2555). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชาภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แพรดาว สนองพัน, และเสาวนี สิริสุจศิลป์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 37(4), 42-50. สืบค้นจาก https://so02.tci- thaijo.org/ index.php/ EDKKUJ/article/view/49167

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา.* ชลบุรี: สำนักพิมพ์ มนตรี.

มาร์ติน, เจ. (2557). *โลกแห่งศตวรรษที่ 21* [The Meaning of the 21st Century] (ภาพร, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.

โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 "GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018"* (น.37-44). สืบค้นจาก http://58.181.147.25/ojsjournal/index.php/miniconference/article/view/1695

ราชกิจจานุเบกษา. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 25 ประกาศใช้ 19 สิงหาคม 2542.

ราชกิจจานุเบกษา. (2542). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.* เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก หน้า 48 ประกาศใช้ 11 พฤศจิกายน 2542.

ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.* เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 จ หน้า 15 24 และ 116 ประกาศใช้ 1 ตุลาคม 2549.

ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2563). สืบค้น 4 มีนาคม, 2563, จาก http://info.dla.go.th/

บรรณานุกรม (ต่อ)

รัตนา เหลืองาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (Master's thesis). สืบค้นจาก http://www.etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-342-file01-2020-04-15-10-34-37.pdf

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: หจก.ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

วิโรจน์ สารรัตน์, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมาภิสมัย, พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, พระณัฐวุฒิ สัพโส, และวิทูล ทาชา. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20*(1), 261-271. สืบค้นจาก https://so06.tci- thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/115599/89236

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 37*(3), 31-38. สืบค้นจาก https://so02.tci- thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/49964/41361

วศิน โกมุท. (2558). *การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส* (Doctoral dissertation). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5324300127_3751_3460.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* สืบค้นจาก http://www.yst2.go.th/web/wp-content/uploads/2019/09/OBEC-policy-2563.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2542). *การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21* (Doctoral dissertation). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

Bass, B.M. (2004). *Leadership and performance3 beyond expectation*. New York: The Free Press.

Bennis, W., & Townsend, R. (2008). *Reinvention leadership: Strategies to empower the organization.* New York: William Morrow.

Barrow, R., & Milburn, G. (1990). *A Critical Dictionary of Educational Concepts* (2nd ed.). New York: Teach College Press.

Canton, J. (2006). *The extreme future: The top trends that will reshape the world in the next 20 years*. United States of America: Pengiun group.

NASSP. (2014). *10 Skills for Successful School Leaders.* Retrieved from https://www.nassp.org/Content/44755/TenSkills%202nd_ed_exec_summ.pdf

CCL. (2014). *10 Skills for Successful School Leaders*. Retrieved from http://www.nassp. org/Content/44755/TenSkills%202nd_ed+exec_summ.pdf

DuBrin, A. J. (2004). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York: Houghton Mifflin.

Dunster, K., & Andrew, J. (1996). *Dictionary of Natural Resource Management.* Canada: University of British Columbia.

Draft, R. L. (2008). *The leadership experience*. Manson, OH: Thomson South Western.

Hooper, A., & Potter, J. (1997). *The Business of Leadership*. Alder shot: Ashgate Publishing Company.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organization Behavior and Management* (8 th ed.). New York: McGraw -Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. *30*, 607-610.

Kennedy. (2011). *Leadership for System Transformation*. Retrieved from http://cultureofyes.ca/2011/11/25/leadership-for-system-transformation/

Kabyemera. (2014). *Leadership Skills for the 21st Century: A Guide for Top Managers.* Retrieved from http://www.bookdepository.com/Leadership-Skillsfor-21st-Century-Justus-Kabyemera/9781909757127

Kurt, L. (1951). *Theory in social science*. New York: Harper and Row.

Kaufman, R. (2000). *Mega planning*. Thousand Oaks: Sage Publication.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

Lussier, R. N., & Achua, C.F. 2007. *Effective Leadership*. 3rd ed. Ohio: South-Western.

Mckillip,J. (1987). *Need Analysis Tools for the Human Services and Education*. Newbury Park: Sage Publications.

Northouse, P.G. (2007). *Definition of leadership*. Retrieved from http://www.nwkubj.com/donclark/donclark/keader/leadcon.html

Northouse, G. P. (2007). *Leadership theory and practice*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

NASSP. (2013). *Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders*. Retrieved from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf

NASSP. (2014). *10 Skills for Successful School Leaders*. Retrieved from https://www.nassp.org/Content/44755/TenSkills%202nd_ed_exec_summ.pdf

Owens, R.G. (2001). *Organization behavior in education: instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C.C., & Ferguson, C.G. (1996). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists.* Washington, D.C.: Taylor & Francis.

Shalom. (2014). *Leadership Skills for the 21st Century*. Retrieved from http://cfcoaching.org/?p=537

Stufflebeam, D.L., & Shrinkfield, A.J. (1985). *Systematic Evaluation*. Massachusette: Kluwer-Nijhoff Publishing.

Tannenbaum, R., & Schmidt, W.H. (1958). How to Choose a Leadership Pattern. *Harvard Business Review*, 164-165.

Weebly. (2014). *21st Century Leadership Skills*. Retrieved from http://traceyhumel.weebly.com/21stcentury-Leadership-skills.html

Webster's encyclopedic unabridged dictionary of the English language. (1994). New York: Gramercy Books.

Witkin, B.R., & Altschuld, J.W. (1995). *Planning and conduction need assessments: a practical guide*. California: Sage Publication.

York, R. O. (1982). *Human Service Planning: Concepts,Tools, and Methods*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.

Yukl, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-hall.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.ปกรณ์ ขันช้อน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอมตะ อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
ดร.วรวุฒิ โพธิ์ศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยยาง อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
ผศ.ดร.ประยุทธ ชูสอน	อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น
ดร.อรรถกร เกสรแก้ว	อาจารย์ประจำโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน และเลขานุการคณะกรรมการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 23
ดร.สุรวีย์ รุ่งเรือง	กรรมการบริหาร โรงเรียนศรีวิทยาปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000
Rangsit University Muang-Ake, Paholyothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท. 4800 / 1843

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.ปกรณ์ ขันช้อน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รหัส 6105954 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นางสาววิชุดา บุญทรัพย์
e-mail : wichuda8806@gmail.com
โทรศัพท์ 085-9239996

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000
Rangsit University Muang-Ake, Paholyothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท. 4800 / 1842

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.วรวุฒิ โพธิ์ศรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รหัส 6105954 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นางสาววิชุดา บุญทรัพย์
e-mail : wichuda8806@gmail.com
โทรศัพท์ 085-9239996

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000
Rangsit University Muang-Ake, Paholyothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท. 4800 / 1841

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.ดร. ประยุทธ ชูสอน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รหัส 6105954 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นางสาววิชุดา บุญทรัพย์
e-mail : wichuda8806@gmail.com
โทรศัพท์ 085-9239996

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต เนินเขา ถ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000
Rangsit University Muang-Ake, Paholyothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 22 F. (66) 2791 57 E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท 4800 / 1840

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.อรรถกร เกษรแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รหัส 6105954 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาววิชุดา บุญทรัพย์
e-mail : wichuda8806@gmail.com
โทรศัพท์ 085-9239996

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ถ.พหลโยธิน จ.ปทุมธานี 12000
Rangsit University Muang-Ake, Paholyothin Rd. Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30 F. (66) 2791 5757 E. info@rsu.ac.th

วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
ที่ วสท 4800 / 1844

13 สิงหาคม 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.สุรวีร์ รุ่งเรือง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รหัส 6105954 นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร.จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยจะเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนางสาว วิชุดา บุญทรัพย์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ประทุมทอง ไตรรัตน์)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
และผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาววิชุดา บุญทรัพย์
e-mail : wichuda8806@gmail.com
โทรศัพท์ 085-9239996

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต จำนวน 41 ข้อ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอแบบสอบถาม

นางสาววิชุดา บุญทรัพย์

นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ	☐ 1. ชาย	☐ 2.หญิง
2. อายุ	☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี	☐ 2. 31 - 40 ปี
	☐ 3. 41 - 50 ปี	☐ 4. 50 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพ	☐ 1. โสด	☐ 2. สมรส
4. ตำแหน่งหน้าที่	☐ 1. ข้าราชการครู	☐ 2. ผู้ช่วยครู (อัตราจ้าง)
5. ระดับการศึกษา	☐ 1. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	☐ 2. ระดับปริญญาโท
	☐ 3. ระดับปริญญาเอก	

6.ประสบการณ์การทำงานปัจจุบัน

☐ 1. 0-5 ปี	☐ 2. 6 - 10 ปี
☐ 3. 11 – 15 ปี	☐ 4. 16 ปีขึ้นไป

7.โรงเรียน.....

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยมีระดับคะแนนและความหมายของแต่ละระดับดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง "สภาพปัจจุบัน"

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตรงกับสภาพปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง "สภาพที่พึงประสงค์"

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน มาก → น้อย				สภาพที่พึงประสงค์ มาก → น้อย					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความร่วมมือ										
1.ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง										
2. ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม										
3. ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน										
4. ผู้บริหารมีการสร้างความร่วมมือและมีการติดต่อประสานงาน										
5.ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม										
6. ผู้บริหารมีการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน										
7. ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน										
8. ผู้บริหารใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน										
9. ผู้บริหารเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ										
ด้านวิสัยทัศน์										
10. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน										
11. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
12. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการทำงาน										
13. ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน										
14. ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์										
15. ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน										
ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร										
16. ผู้บริหารมีด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล										
17. ผู้บริหารมีทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน มาก → น้อย					สภาพที่พึงประสงค์ มาก → น้อย				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18. ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี										
19. ผู้บริหารมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร										
20. ผู้บริหารมีทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ										
ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ										
21. ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก										
22. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์										
23. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง										
24. ผู้บริหารเปิดรับความเป็นไปได้อื่น ๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่										
25. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร										
26. ผู้บริหารมีความทะเยอทะยาน										
27. ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง										
ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม										
28. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
29. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
30. ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์										
31. ผู้บริหารมีจินตนาการและนวัตกรรม										
32. ผู้บริหารเป็นนักประกอบการ										
ด้านทักษะทางสังคม										
33. ผู้บริหารมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	สภาพปัจจุบัน มาก → น้อย					สภาพที่พึงประสงค์ มาก → น้อย				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน										
35. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน										
36. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย										
ด้านการเสริมพลังอำนาจ										
37. ผู้บริหารสามารถสร้างพลังเชิงบวก										
38. ผู้บริหารมีทักษะการกระตุ้นและจูงใจ										
39. ผู้บริหารมีแรงบันดาลใจในตนเอง										
40. ผู้บริหารสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ										
41. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

ด้านที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม

1. การเป็นนักประกอบการ แนวทางการพัฒนา

……

……

……

ด้านที่ 2 ทักษะการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร

2. ทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล แนวทางการพัฒนา

……

……

……

4. ด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

ด้านที่ 3 ความร่วมมือ

5. ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6. การใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

7. การทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

8. การสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

ด้านที่ 4 การมีวิสัยทัศน์

9. การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

10. การมีเป้าหมายในการทำงาน แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

ด้านที่ 5 ความมั่นใจและกล้าหาญ

11. การมีความทะเยอทะยาน แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

12. ความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

13. การรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง แนวทางการพัฒนา

……

……

……

14. การกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

ด้านที่ 6 ทักษะทางสังคม

15. ความสามารถในการสร้างเครือข่าย แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

ด้านที่ 7 การสร้างพลังเชิงบวก/จูงใจ

16. การสร้างพลังเชิงบวก แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

17. การหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ แนวทางการพัฒนา

……

……

……..

18. การพัฒนาทักษะการกระตุ้นและจูงใจ แนวทางการพัฒนา

……

……..

……..

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตาราง ภ 1 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านความร่วมมือ								
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
3. ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีการสร้างความร่วมมือและมีการติดต่อประสานงาน	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
5.ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีม	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการสร้างฉันทามติร่วมกันในการทำงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
8. ผู้บริหารใช้หลักการเรียนรู้ด้วยกัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
9. ผู้บริหารเป็นผู้ฟังอย่างตั้งใจ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์								
10. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
12. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
13. ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14. ผู้บริหารมีทักษะการคิดวิเคราะห์	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร								
16. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัล	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
17. ผู้บริหารมีทักษะทางเทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18. ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิตอลและเทคโนโลยี	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19. ผู้บริหารมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ								
21. ผู้บริหารมีความกล้าหาญ กล้าเผชิญกับสิ่งภายนอก	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
22. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์	1	0	1	1	0	3	0.6	
23. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
24. ผู้บริหารเปิดรับความเป็นไปได้อื่นๆ และเต็มใจเรียนรู้สิ่งใหม่	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
25. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และพากเพียร	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
26. ผู้บริหารมีความทะเยอทะยาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
27. ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม								
28. ผู้บริหารมีทักษะด้านการเรียนรู้นวัตกรรมได้ไว และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
29. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
30. ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
31. ผู้บริหารมีจินตนาการและนวัตกรรม	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
32. ผู้บริหารเป็นนักประกอบการ	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านทักษะทางสังคม								
33. ผู้บริหารมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
35. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
36. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านการเสริมพลังอำนาจ								
37. ผู้บริหารสามารถสร้างพลังเชิงบวก	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
38. ผู้บริหารมีทักษะการกระตุ้นและจูงใจ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
39. ผู้บริหารมีแรงบันดาลใจในตนเอง	1	0	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
40. ผู้บริหารสามารถหยั่งรู้ (ตระหนักรู้และเข้าใจความจริง อย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง) และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
41. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ	1	0	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตาราง ภ. 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี

สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความร่วมมือ		ด้านความร่วมมือ	
1.	0.973	1.	0.981
2.	0.973	2.	0.981
3.	0.973	3.	0.981
4.	0.973	4.	0.981
5.	0.974	5.	0.982
6.	0.973	6.	0.981
7.	0.973	7.	0.981
8.	0.973	8.	0.982
9.	0.973	9.	0.981
ด้านวิสัยทัศน์		ด้านวิสัยทัศน์	
10.	0.972	10.	0.981
11.	0.973	11.	0.982
12.	0.973	12.	0.981
13.	0.973	13.	0.981
14.	0.973	14.	0.981
15.	0.972	15.	0.981
ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร		ด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร	
16.	0.973	16.	0.982
17.	0.972	17.	0.981
18.	0.972	18.	0.981
19.	0.972	19.	0.981
20.	0.972	20.	0.981
ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ		ด้านความมั่นใจและกล้าหาญ	
21.	0.973	21.	0.981

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
ข้อที่	**ค่าอำนาจจำแนก**	**ข้อที่**	**ค่าอำนาจจำแนก**
22.	0.973	22.	0.982
23.	0.973	23.	0.982
24.	0.973	24.	0.981
25.	0.973	25.	0.981
26.	0.973	26.	0.982
27.	0.973	27.	0.981
ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม		**ด้านความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม**	
28.	0.973	28.	0.981
29.	0.972	29.	0.981
30.	0.973	30.	0.981
31.	0.972	31.	0.981
32.	0.972	32.	0.981
ด้านทักษะทางสังคม		**ด้านทักษะทางสังคม**	
33.	0.972	33.	0.981
34.	0.973	34.	0.981
35.	0.973	35.	0.981
36.	0.972	36.	0.981
ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ		**ด้านการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ**	
37.	0.973	37.	0.981
38.	0.972	38.	0.981
39.	0.973	39.	0.982
40.	0.972	40.	0.981
41.	0.972	41.	0.981
รวม	**0.973**	**รวม**	**0.982**

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี สภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	วิชุดา บุญทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด	4 เมษายน 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดยโสธร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาอนามัยสิ่งแวดล้อม, 2552
	มหาวิทยาลัยรังสิต
	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, 2563
ที่อยู่ปัจจุบัน	333/134 สายไหม 54 เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
สถานที่ทำงาน	เทศบาลนครรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University