

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
A MODEL OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT
FOR SMALL PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE NORTHEAST REGION

¹สายฝน สวัสดิ์เอื้อ, ²ไชยา ภาวะบุตร และ ³รัชชัย ไพไธล
¹Saifhon Sawat-uea, ²Chaiya Pawabutra and ³Tawatchai Pailai

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ประเทศไทย
¹Sakon Nakhon Rajabhat University

Fhonphon210723@gmail.com

Received: September 24, 2023; **Revised:** November 28, 2023; **Accepted:** December 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดประถมศึกษาเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ R&D กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 344 คน กลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 จำนวน 30 คน ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระยะที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดย ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก มี 4 องค์ประกอบและมีความต้องการจำเป็น ดังนี้ การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก มี 5 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก หลังพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา

คำสำคัญ : รูปแบบ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the components and priority needs of transformational leadership of administrators in small primary schools, 2) establish and develop a model of transformational leadership development for small primary school administrators, and 3) study the effectiveness of a model of transformational leadership development for small primary school administrators. R&D research methodology was used. The sample were administrators in small primary schools in the northeast region of the academic year 2021, there were 344 people. The target group for experimenting a model of transformational leadership development were administrators in small primary schools under Kalasin Primary Educational Service Area Office 3, 30 people. The research was divided into 3 phases: Phase 1 studied the components and priority needs of transformational leadership, Phase 2 established and developed the transformational leadership model, and Phase 3 studied the effectiveness of the developed model. Data were analyzed using means, standard deviation, frequency, and Priority Needs Index (PNI_{modified}). The research results showed that 1) The transformational leadership of small primary school administrators comprised 4 components and priority need as follow: network building and participatory, visionary, digital competency, and Instructional leadership. 2) A model of transformational leadership development for small primary school administrators consisted of 5 parts: principles, objectives, contents, development process, and evaluation. 3) The effectiveness of a model of transformational leadership development for small primary school administrators after development was higher than before development.

Keywords: A Model; Transformational Leadership; Small Primary School Administrators;

บทนำ

ในสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและความก้าวหน้าด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดรวมทั้งการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัดทำให้ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญ และเร่งเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเริ่มจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะพร้อมรับมือต่อแรงกดดันภายนอก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 54 บัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2564) ทั้งให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันมีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน กำลังคนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2564)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ตามนโยบาย ตามรูปแบบ On-Site, On-Air, On-Demand, On-Line และ On-Hand และเตรียมรับ “หลักสูตรฐานสมรรถนะ” ที่จะเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2565 พร้อมทั้งการจัดการเรียนรู้ Active Learning เพื่อให้ “เด็กไทยวิถีใหม่อ่านออกเขียนได้ทุกคน” เป็นการยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามนโยบายเร่งด่วนด้านการจัดการศึกษาและขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้และหาแนวทางการป้องกัน แก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรและกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถนำผลการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ (สาริตา-เสวียน เจนเขว้า, 2560)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [สพฐ.] จำนวน 29,871 แห่ง เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา จำนวน 15,158 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50.74 ของสถานศึกษาทั้งหมดและมีแนวโน้มว่าจะสูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่คุ้มทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศชาติและเพื่อสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคมโดยเฉพาะปัญหาของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ยังแก้ไม่ได้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 20 จังหวัด มีจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กมากกว่าทุกภาคคิดเป็น 48% ของสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งหมด ตามนโยบายการบริหาร

สถานศึกษาขนาดเล็กที่เลขาธิการ กพฐ. มอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก ปีงบประมาณ 2562-2565 ใน 5 ยุทธศาสตร์ คือ การบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักและปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ของระบบการจัดการทั้งการเข้าถึง ความเท่าเทียม คุณภาพประสิทธิภาพที่ตอบโจทย์การก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ การปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม (อัมพร พินะสา, 2561)

“ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (นุช สัทธาธรรมมงคล, 2559) ผู้บริหารจึงต้องแสดงบทบาทเต็มที่ใช้กลยุทธ์ เทคนิคการบริหารระดับสูง (ศศิธรดา แสงไทย, 2559) มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะ มีทักษะ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของนโยบาย สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภายใต้ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ปณตน์ เกียรติประภากุล, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิดนักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหา และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ (สุกัญญา รอดระกำ, 2561) รู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี กำหนดบทบาทและทิศทางของสถานศึกษาได้ชัดเจน ตลอดจนขยายความคิดให้ครูและบุคลากรยอมรับยอมปฏิบัติตามด้วยความรู้สึกริ้ววางใจและเต็มใจ (ปณตน์ เกียรติประภากุล, 2561) ปรับเปลี่ยน จัดวางและใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และสร้างเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (อรุณรุ่ง เอื้ออารี สุขสกุล, 2559)

จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพร้อมรับทุกสถานการณ์ และมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง พร้อมทั้งช่วยส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบริบทให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้งในเรื่องงบประมาณ กำลังคน และคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงควรมีการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกระตุ้น โน้มน้าว หรือเสริมแรงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของแบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจหาความต้องการจำเป็น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7,095 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจหาความต้องการจำเป็น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 364 คนกลุ่มทดลองใช้แบบแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คน ได้มาโดยความสมัครใจ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับความต้องการจำเป็น แบบสัมภาษณ์ยืนยันองค์ประกอบ แบบทดสอบวัดความรู้ก่อน-หลังการพัฒนา แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบประเมินการฝึกปฏิบัติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่ามี 4 องค์ประกอบและเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดประถมศึกษาเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้เข้าร่วมพัฒนามีผลการฝึกหลังปฏิบัติสูงกว่าก่อนปฏิบัติ

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบและมีความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาขนาดเล็กมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และมีครูไม่ครบชั้น จึงต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม การมีวิสัยทัศน์พร้อมรับมือกับทุก ๆ สถานการณ์ การใช้สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การสร้างการทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการใช้เครือข่ายเป็นฐาน เป็นกระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของไชยา ภาวะบุตร (2565) และ Manpayak & Manpayak (2020) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง ส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีสภาพคล่องในการบริหารจัดการและสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพได้

1.2 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การมีอุดมการณ์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทาง มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม มีความทันสมัยคิดสร้างสรรค์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงสามารถมองเห็นวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีอุดมการณ์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilmore (2002) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การพัฒนาวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุคนธ์ เอ่งสันเทียะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครราชสีมา เขต 4 พบว่า 1) ปัจจัยที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านพฤติกรรมการบริหารและด้านสถานศึกษา โดยภาพรวมและแต่ละประเด็นในแต่ละเรื่องเป็นจริงที่สุด 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญประกอบด้วย นโยบายการบริหารสถานศึกษาของส่วนกลาง การจัดกระทำข้อมูล และบรรยากาศภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล การรู้เท่าทันสถานการณ์ และ การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้า พัฒนาตนเองและนำมาบริหารจัดการสถานศึกษา (ไชยา ภาวะบุตร, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของปณณัฐ มาเชก (2565) ได้กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัล เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงบนโลกดิจิทัล มีการใช้ดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงนำดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในเรื่องการบริหารงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสม รวมไปถึงการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศในโลกดิจิทัล สามารถระบุได้ว่าสารสนเทศใดที่เชื่อถือได้ มีความรู้ในด้านจริยธรรมกฎหมาย และมารยาทและการใช้ดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร เลิกนอก (2563) ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.4 องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล งานวิชาการถือว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจอย่างชัดเจนในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, 2565) สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐภูมิ กุศลคุ้ม (2565) ได้ศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต 1 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ แต่ละสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกันออกไปทั้งด้านบุคลากรและจำนวนผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brophy (2006) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานในการพัฒนางานบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาประถมศึกษาเมืองฮาร์ทฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการบริหารงานวิชาการใน

สถานศึกษาประถมศึกษา คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็น เพราะครูมีงานในหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากการสอนที่มีเวลาจัดทำสื่อ น้อยและมีความ ขาดงานเรื่องการจัดหาสื่อจากคอมพิวเตอร์

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการ ประเมินผล โดยมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มาก และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับนักวิชาการ Ronald W. Rebores (2007) ได้ทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยน การฝึกประสบการณ์ สอดคล้องกับ งานวิจัยของสายทอง ไตรยะวิภาค (2559) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินยืนยันรูปแบบว่ามีความเหมาะสม สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุริยา คงสุวรรณ (2560) ได้สร้างแบบจำลองการบริหารการเปลี่ยนแปลงใน สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ หลักการและแนวคิด จุดประสงค์ และกระบวนการดำเนินการ ผลการ ประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริรัตน์ โตเขียว (2560) ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบ และรูปแบบ มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ของจิรายุ ศรีสง่าชัย (2561) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มี โครงสร้างของรูปแบบ 5 ส่วน คือ หลักการ จุดประสงค์ องค์ประกอบของการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาถ ปัทมาวิไล (2562) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการตรวจสอบ และยืนยันมีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ มีความถูกต้องตาม หลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้พัฒนาตนเองและองค์การ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาพัชญ์ โทนา (2562) ได้สร้างรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า มีส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและส่วนการนำไปใช้ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

3. ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า หลังปฏิบัติสูงกว่าก่อน ปฏิบัติ สอดคล้องกับ Kouzes Posner (2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำว่าในการฝึกภาวะ ผู้นำนั้น มี 5 ขั้น คือ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง 2) สร้างแรงบันดาลใจในการมีส่วนร่วมด้าน วิสัยทัศน์ 3) ทุกระบบขั้นตอนให้หาความท้าทาย 4) สนับสนุนให้ทีมงานหรือผู้ร่วมงานได้แสดงออก และ 5) สร้างแรงกระตุ้นเพิ่มพลังทางจิตใจ และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลตามแนวคิดของ Gibson et al. (2006) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล ไว้ 4 ประเด็น คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ การปรับตัวและการพัฒนา และแนวทางในการประเมินประสิทธิผลมี 3 แนวทาง คือ

การบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรายุ ศรีสง่าชัย (2561) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในระดับ มากที่สุด และงานวิจัยของทัพพนิธิต ปิ่นภักพุลลดา (2560) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่ามีระดับสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุ ศรีสง่าชัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัพพนิธิต ปิ่นภักพุลลดา. (2561). “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6,” *วารสารรมยสาร*, 16(3), 209-226.
- นุช สัทธานัตรมงคล. (2559). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 167-182.
- นัฐวุฒิ กุศลคุ้ม. (2565). “ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1,” *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 9(1), 138-150.
- ปณตธนัท เถียรประภากุล. (2561). “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0,” *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(2), 1994-2013.
- ปุ่นณัฐฐา มาเชค. (2565). *การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภคพร เล็กนอก. (2563). “การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4,” *วารสารบัณฑิตศึกษมหาจุฬาราชวิทยาลัย*. 7(2), 150-166.
- วิชาพัชญ์ โทนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ศศิธรดา แพ่งไทย. (2559). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), 7-11.
- สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สาริศา เจนเข้ว่า และเสวียน เจนเข้ว่า. (2560). “การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0,” *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 11(3), 267-276.
- สินินาถ ปัทมาวิไล. (2562). “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” *วารสารอัล-ฮิกมะฮุมมหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 9(17). 91-103.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0,” *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018*, 575-579.
- สุคนธ์ เอ็งสันเทียะ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่ออวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สุนิสา คงสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาแบบจำลองการบริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย :: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. บัณฑิตวิทยาลัย :: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2564). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: บริษัท พี. เพรส จำกัด.*
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน,” *วารสารสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(1), 845-858.
- อัมพร พินะสา. (2561, 13 สิงหาคม). *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยในอดีตสู่ทิศทางการบริหารจัดการทางการศึกษายุค 4.0 อย่างยั่งยืน. www.dsdw.go.th*
- Brophy, G.M. (2006). A Study of the Process Used by Academic Affairs Administrators at Participating Institutions of Higher Education to Select Instructional Technology Tools for Faculty Use in Instructional in Undergraduate Classes, *Dissertation Abstracts International*.24 (2),171A.