

ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Needs and Guidelines for Developing Transformational Leadership in the New Normal of the school director under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

วงศ์กร เพียรชนะ¹ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา² รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศรี³
wongsakon peanchana¹ Dr.Penphaka Panjana² Assoc. Prof. Dr.Tatsana Prasantree³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 329 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอน จำนวน 221 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.601 – 0.912 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.460 – 0.979 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการทดสอบ ค่าสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติทดสอบ F-test และการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.85$)
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในยุควิถีใหม่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนครพนม

³Course Graduate Diploma Program in Teaching Profession Nakhon Phanom University

*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: วงศ์กร เพียรชนะ, wongsakon9101@gmail.com

รับเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2566 แก้ไข 20 เมษายน 2566 ตอปรับ 23 เมษายน 2566

4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 2) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ABSTRACT

The purpose of this study is to study and compare and study the necessary needs and guidelines for the development of leadership in the new era of change for school administrators. Sakon Nakhon Elementary School Education Service Area Office 2 329 school administrators and teachers from Sakon Nakhon Elementary School Education Service Area 2 Office 108 teachers and 221 teachers used stratified sampling The tool used to collect information is a questionnaire on the current and ideal situation of change leaders in the new era. Sakon Nakhon Elementary School Education Service Area Office 2 Equal to 0.986. Ideally, the questionnaire has classification permissions between 0.460 and 0.979, with a confidence level of 0.989. Required percentages, averages, standard deviations, and demand indices. Use test statistics and t-tests to test hypotheses. Perform one-way ANOVA using F-test statistical data and calculate demand levels using the modified priority demand index. (PNI_{modified})

The results showed that

1. The transformational leadership position in the new period has the overall status quo to a great extent ($x_{tim} = 3.99$), while the overall ideal situation is at the greatest extent ($x_{tim} = 4.85$).

2. The status quo of transformational leadership in the new period, according to the overall work experience, has significant differences in level. The classification according to the enrollment status and the overall size of the school shows no difference.

3. The ideal state of transformational leadership in the new period, according to the overall job status, has significant differences in level. Part O1 is classified according to work experience and school size, and the overall level is significantly different. O5

4. Need to develop transformational leadership in the new era According to the opinions of administrators and teachers of educational institutions, the priority of demand is arranged in decision-making, and digital technology skills are flexibly adjusted according to the situation. Finally, personalization is considered.

5. The developmental approach of transformational leadership in the new era is also based on the second district primary education sub-district office obtained from the field data collection of excellent schools, including the following three aspects: 1) decision-making and situational flexibility; 2) digital technology skills; 3) Pay attention to personalization.

Keywords: Needs Assessment, Transformational Leadership in The New Era

กฤษฎีกา

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมพื้นฐานที่เป็นจุดเริ่มต้นของการปลูกฝังความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ในทุกด้าน มีหน้าที่พัฒนาเด็กวัยเรียนให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ยุควิถีใหม่ (New Normal) ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค “โควิด-19” ช่วง ปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนกลายเป็นความ สูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปรับเปลี่ยน ดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับ แนวคิดวิธีทัศน์ วิธีกาจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตรเกิดการบ้ายเบนออกจาก ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกายการรักษา สุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ เมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563, หน้า 1) ผู้บริหารจึงต้องมีการบริหารจัดการศึกษาที่ สอดคล้องกับความปกติใหม่ หรือวิถีชีวิตใหม่ หรือ ยุควิถีใหม่ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2563, หน้า 783 – 795) ดังนั้น ยุควิถีใหม่ (New Normal) จึงเป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคย คาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่คุ้นเคย นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีทัศน์ วิธีกาจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตรใหม่ (มาลี บุญศิริพันธ์, 2563, หน้า 1)

จากสถานการณ์ปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ สถานศึกษาในยุควิถีใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทและบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ ซึ่งในสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเป็น อย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยเอื้อ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, หน้า 119 – 120) จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านทักษะการเป็นผู้นำวิถีใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษายุคดิจิทัลให้ครบวงจรและสมบูรณ์แบบ (จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561, หน้า 218 – 235) “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้และสามารถพัฒนาผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การและในประเทศต่าง ๆ สำหรับในเอเชียมีการศึกษาวิจัยในองค์การธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยเฉพาะ ในประเทศญี่ปุ่น ฮังกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชาเจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การและตัวแปร หรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย (รัตติกรณ จงวิศาล, 2563, หน้า 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อโรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะทำการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนา เพื่อส่งผลให้คุณภาพการจัการการศึกษา ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

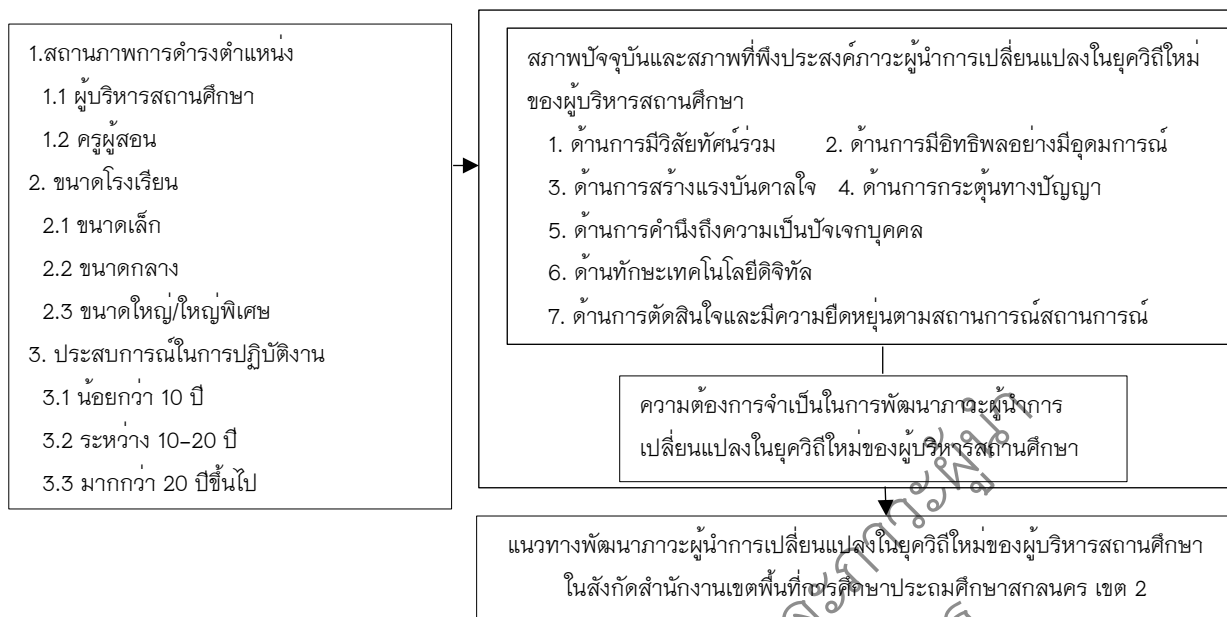
คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร
4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ในแต่ละด้านของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีอันดับเป็นอย่างไร
5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน
5. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,277 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 223 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,054 คน จาก 255 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 329 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน และครูผู้สอนจำนวน 221 คน จากจำนวนโรงเรียน 108 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 2) ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ และ 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นน้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 –20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5) ด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล 7) ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ สำหรับแบบสอบถามในตอนต้น 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสมการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยใช้สูตรดังนี้ $PNI_{modified} = (I-D)/D$

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
3. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมออกมาให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร สถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อทันต่อโลกที่เปลี่ยนไปและความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีตลอดทั้งการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และแนวคิดในการดำเนินงาน เนื่องด้วยกระแสการปฏิรูปด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการ การศึกษาส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและ สอดคล้องกับ อังกูร เกาวัลย์ (2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำเหนือบุคคลอื่น ๆ ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรศักดิ์ สารสมัค (2563, หน้า 1) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ไปสู่สังคมยุคใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้อง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรอบด้าน รวมทั้งอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาบุคลากร ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหาร โรงเรียนคือศักยภาพที่อยากให้เกิดตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย แพลตสินธุ์ (2558, หน้า 90 – 93) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็น ผู้นำในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ ชินอ่อน (2557, หน้า 90 – 91) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและต่ำกว่าด้านมุ่ง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ในรายงานการวิจัยของต่างประเทศเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศ

ที่มีผลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู ของฟาร์ฮัท และมุฮัมมัด (Farhat and Muhammad, 2018, pp. 99 – 113) ยังพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศต่อการฝึก พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของครู

4. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่าง ดำรงตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุซุม ทินนรัตน์ (2560, หน้า 79 – 83) ที่ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากร น้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และบุคลากรดังกล่าวยังต้องทำงานหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมากจึงทำให้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีทักษะที่สูงขึ้นเพื่อที่จะเป็นที่พึ่งของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อภิสรา มุ่งมาตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 155) การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนอกจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า โรงเรียนขนาดกลางและยังมีงบประมาณสนับสนุนอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ ทักษะด้านใหม่ ๆ รวมทั้งเพื่อทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ตรงกับนโยบายและจุดเน้น รวมทั้งกลยุทธ์ เป้าหมายและความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวิรัตน์ รอดพันธ์ (2564, หน้า 36 – 37) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนพระราชัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครู ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุราชการยังไม่มาก จำเป็นที่จะต้องได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านดิจิทัลมากกว่า ทั้งระบบการทำงาน การเลือกวิทยฐานะ และอื่น ๆ ทุกอย่างต่างเชื่อมต่อไปกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นเหตุผลให้มีผลกระทบต่อดิจิทัลชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในช่วงวัยเกษียณอายุราชการ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอริ ถังสาณกุล (2553, หน้า 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการของการพัฒนาครู ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีการดำเนินการที่เข้มงวด เป็นระบบและมีหลากหลายรูปแบบของการพัฒนาทั้งแบบออฟไลน์ และแบบออนไลน์ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเห็นความสำคัญอย่างมากในการที่จะต้องมีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการและการบริหารการศึกษายุคใหม่ ดังที่ ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 121) กล่าวว่า ผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาจำต้องมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนเนื้อหาขององค์การทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระศักดิ์ สารสมศรี (2563, หน้า 348) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโครงสร้างและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความเป็นปัจเจกบุคคล และการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- จิณณวัตร ปะโคทั่ง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. อุบลราชธานี: ศิริธรรม ออฟเซ็ท
- จิตรกร จันทร์สุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *Sisaket Rajabhat University Journal*, 15(2), 39– 49.
- ทินกร บัวชูและทิภาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/eTwbl> 31 กรกฎาคม 2565.

- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและการบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูป การศึกษา(ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูประบบสองและประเมินภายนอกครอบคลุม*. กรุงเทพฯ: ขาวฟ้าง.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร, ไพรวัดย์ โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. การประชุมวิชาการ และนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5.*
- นาตยา อิ่มมาก. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ บริหารงาน วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา ทรายด. งานนิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ปิยวัฒน์ ชินอ่อน. (2557). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. สารนิพนธ์ ศษ.บ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). *การบริหารจัดการศึกษาปรับตัวใหม่หลังวิกฤตโควิด -19 วารสาร ศิลปะการจัดการ ,4(3), 783-795*
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2563). *รู้จัก “New Normal” ฉบับราชบัณฑิตยสภา. เข้าถึง ได้จาก <https://thaipbs.or.th/content>. 6 มิถุนายน 2565*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย แปลกลินธุ์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาสามขาท่าหาดยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. สารนิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- สุชุม ทินนรัตน์. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. สารนิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- สุภาพร พรหมบุตร. (2563). *ทักษะการเรียนรู้กับการศึกษาในยุค 4.0 ความปกติใหม่ หลังวิกฤตโควิด 19. เข้าถึงได้ จาก <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=918>. 19 มิถุนายน 2565*
- สุภาพร ภูสมท. (2559). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สุรรัตน์ รอดพัน (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประจักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อังกูร เกาวัลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Farhat, M. And Muhammad, A. (2018). Gender Difference in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and research*, V40(1), 123– 128.