

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา
 - 1.3 กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.4 ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21
 - 2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
3. บริบทของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ยุกตนันท์ หวานงั่ว (2555 : 11) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์และสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา ราชนิษฐ์ (2560 : 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครดีพิงศ์ (2561 : 1478) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สัมมา ราชนิษฐ์ (2560 : 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา คือ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษาด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา

อนุศักดิ์ คงทน (2556 : 9) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการศึกษา ไว้ว่า จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดี ในตัวอักษรย่อที่ว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

P - Plainning	หมายถึง	การวางแผน
O - Organizing	หมายถึง	การจัดองค์การ
S - Staffing	หมายถึง	การจัดคนเข้าทำงาน
D - Dircecting	หมายถึง	การสั่งการ
Co - Coordinating	หมายถึง	ความร่วมมือ
R - Reporting	หมายถึง	การรายงาน
B - Budgeting	หมายถึง	งบประมาณ

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) ได้สรุปว่า การบริหารศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้น ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
 2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
 3. การสั่งการ (Dircecting) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
 4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
 5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- คูนท์ซ์ และ โอดอนเนล (Koontz and Odonnell. 2001 : 297) กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Function) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กรจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภท มาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สัมมา ธรณิษฐ์ (2560 : 94) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวย การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป จะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วน ในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษา แก่สมาชิกในสังคม สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึบทบาทในกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา และมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การวางแผน และวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า

5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม

6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการและวิธีการของการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณที่คุ้มค่า มีการประเมินผลงาน ปรับปรุงผลการทำงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของภาวะผู้นำ

พิมพ์ผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 204) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามความต้องการ ความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันบรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมให้เป็นผู้มีอำนาจซึ่งอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือไม่ก็ได้

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะชักนำ จูงใจบุคคลหรือกลุ่มให้ดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

สัมมา ธนนิษฐ์ (2556 : 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 91) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณ ธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีคุณ ธรรมจริยธรรม บริหารงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถชักจูงหรือจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พินศกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 208) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคน ที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและควมมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์
3. ผู้นำ เป็นตัวการแห่งความเปลี่ยนแปลง (Changer Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กรหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล
4. ภาวะผู้นำ เป็นศิลป์อันจำเป็นและสิ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พรสวรรค์ ศิรศาดนันท์ (2555 : 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้มีภาวะผู้นำสูง โดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2555 : 77 - 78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกัน ในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ

ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีความชัดเจน แต่ก็มียืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสำคัญต่อคนหรือเพื่อนร่วมงาน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจ เพื่อให้คนปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่น

ในการร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลงประสานให้ความสะดวก เป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ ภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อผู้บริหารด้านการตัดสินใจสั่งการ ช่วยดึงดูดความสามารถของผู้บริหาร ประสานความขัดแย้ง โน้มน้ำใจ เป็นที่พึ่งของบุคคล สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของผู้นำในศตวรรษที่ 21

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 45) ได้กล่าวถึงผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงเจตนาหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งไปมีอิทธิพลต่อผู้ตามทั้งในแง่แนวคิดและการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะชักนำหรือจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตามได้ และการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายของบุคคลและองค์กร

พรชัย เจดามาน (ออนไลน์, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ทำทลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพากล้องของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบบริการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบบริการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ บุคคลที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน รู้จักใช้โอกาสและมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ มาชักนำ จูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21

ศศิธดา แพงไทย (2559 : 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัย

เข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานการศึกษา ในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเข้าด้วยกัน โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง จึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

สจูด ลิงห์มาตร และคณะ (2560 : 488) ได้กล่าวว่า หากผู้นำขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขาดซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือเป็นการตัดสินใจที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่สัมฤทธิ์ได้ ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการใช้ความรอบคอบ ประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวังในเรื่องการจัดการความรู้ การปฏิบัติและการตัดสินใจ ที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยตระหนักในคุณธรรม ซื่อสัตย์ อดทน มีความเพียรในการใช้สติปัญญา ในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากผู้นำบกพร่องในทักษะหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหล่านี้ สามารถทำให้เกิดผลกระทบและความล้มเหลวตามมา ตั้งแต่ในระดับชุมชน สังคม หน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน จนนำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศได้

สรุปได้ว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ รู้จักใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภายในองค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์, 2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการดำเนินงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

สุธาสิณี สว่างศิริ (2553 : 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษา และชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียน

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ 18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555 : 191 - 192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัว สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) มีความสามารถเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3) มีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัว มีชีวิตชีวา ไร่จริง แจ่มใส 4) รู้จักจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง
2. การมีความมั่นใจในตนเอง สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) มีและใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน 3) มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจและไม่ลังเล 4) มีความเป็นตัวของตัวเอง 5) รู้จักการกำหนดความคาดหวัง 6) เป็นคนมองโลกในแง่ดี
3. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน 2) ยกย่องและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน 3) มองทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่คุณค่า 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้อื่นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ยอมรับและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 6) ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน 7) มีความจริงใจและทำเพื่อส่วนรวม

4. การมีความน่าเชื่อถือ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเป็นธรรม

5. การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผย และจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

6. การมีวุฒิภาวะ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) มีความตระหนักรู้ทางสังคม 3) มีความสามารถบริหารจัดการตนเอง 4) มีความยืดหยุ่นสูง มั่นทนากองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ (2555 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

จรัญ บุญช่วย (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว
2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น
3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน
4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินำมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)
5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น
 - 5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ
 - 5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป
 - 5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถานบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ
 - 5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E-learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E-classroom) เป็นการจัดระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library) เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นหาหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ นับว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ (2556 : 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ปลูกใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รองดังนี้

1. กลยุทธ์ปลูกใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
 - 1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 - 1.4 พัฒนาสถานศึกษาน่าอยู่และปลอดภัย
 - 1.5 สร้างเสริมขีดความสามารถของบุคลากร

2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
 - 2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศผลการดำเนินงาน
 - 2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
 - 2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
 - 3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนในการออกแบบงานและกระบวนการทำงาน
 - 3.3 พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - 3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

กนกวรรณ ศุภสิริโรจน์ และชญานิษฐ์ อูสาโท (2557 : 9 - 11) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเชิงรุกด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ AEC ในบรรยากาศการแข่งขันในเวทีการค้าเสรีซึ่งรุนแรงและมีทิศทางไม่แน่นอน ทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่เคยมีมาในอดีตจะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีแนวทาง และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงนักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือ ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557 : 646 - 648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต ผลการวิจัยทั้ง 4 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สามารถแสดงออกถึงความมีสมรรถนะและเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเองและยึดมั่นอุดมการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนบุคลากรนำไปปฏิบัติตามก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสามารถเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในพลังของหมู่คณะเพื่อการไปสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร อาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาหารือกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานมีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์การได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา ผู้อำนวยการมักจะมึนนวัตกรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้บุคลากรรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น

สิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิด ของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจบุคลากร ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้ผู้อำนวยการยังได้จัด ให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อพร้อมเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเรื่องกระบวนการคิดแบบต่าง ๆ อยู่เสมอ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้อำนวยการให้เกียรติยกย่องบุคลากรเพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและมีความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรงตามสาขาที่จบการศึกษา หรือตามความสามารถ โดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จัดให้มีการทำแฟ้มประวัติส่วนตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันเสมอ ตลอดจนผู้อำนวยการมีวิธีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์การ ทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

เกรียงไกร ชูระพันธ์ และคณะ (2558 : 20 - 21) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามีองค์ความรู้ที่น่าสนใจ คือ เน้นการพัฒนาผู้นำนักศึกษาให้เป็นผู้มี คุณธรรม นำความรู้ มีวิธีการพัฒนาอย่างหลากหลาย เน้นการฝึกประสบการณ์เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน และหลังการพัฒนาผู้ถูกรับการพัฒนามีพฤติกรรมด้านสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการวางแผนและบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะที่มีงานวิจัย หนังสือ หรือบทความรองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ค้นคว้ารวบรวมมา

สังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง และจากงานวิจัยของชัยวิทย์ ศรีจันทร์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ
2. สร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
3. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้
4. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและ รู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการทำงาน กล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้
5. มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดี เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย
7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญและ เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

วัชรารักษ์ เบ้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2558 : 179 - 180) ได้ศึกษา เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า แนวทางในการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการและบริการ พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และบริการ ควรมีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การศึกษาของสถานศึกษา ควรจัดหางบสนับสนุนจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรมีการจัดการระบบสารสนเทศในการให้บริการ ข้อมูลที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างระบบงานอย่างเป็นระบบ และมีความเป็นปัจจุบัน ควรตั้งคณะทำงาน จัดทำเว็บไซต์โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันชัดเจน ควรจัดจ้างบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลระบบ คอมพิวเตอร์โดยตรง

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไปให้เพียงพอกับความต้องการและจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ และซอฟต์แวร์ที่มีความทันสมัยและสามารถนำมาใช้งานได้ตรงกับความต้องการควรจัดทำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไว้สายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่การใช้งาน และควรจัดทำระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้งานรับส่งข้อมูลภายในสถานศึกษา

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และควรมีงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ เครื่องมือสื่อหรือโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควรมีการจัดรวบรวมสื่อการเรียนการสอนที่เป็นระบบจัดรวบรวมเป็นศูนย์สื่อจัดทำในรูปเว็บไซต์ที่บรรจุสื่อการเรียนการสอนที่ครูแต่ละรายวิชาผลิตขึ้นเอง

4. ด้านบุคลากร พบว่า แนวทางในการพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรและควรให้บุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ครูคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มากขึ้น และควรมีการกำกับ ติดตามและขยายผลของบุคลากรที่รับมาอบรมอย่างต่อเนื่อง

นวลปรานค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559 : 62) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่างการทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันหากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกันได้จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำมีประสิทธิผล

ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559 : 101) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สามารถสรุป 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สร้างสภาพการทำงานให้มีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล มีการสื่อสารด้วยความจริงใจ เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน และผู้บริหาร สถานศึกษารับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานตรงกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับเป้าหมายการทำงานของครูที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

5. ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานกับครูด้วยความเต็มใจยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของครู มีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้

6. ด้านการมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มี 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ทำทนายมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีคุณพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธา

ในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

2. ด้านความเข้าใจความหลากหลายของวัฒนธรรม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศสภาพแวดล้อม มีผลต่อความคิดริเริ่มและวัฒนธรรม มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน มีความรู้เรื่องการจัดการศึกษาในการพัฒนาประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน มีความรู้ด้านหลักสูตรการถ่ายโอนความรู้ เปิดเสรีทางการศึกษา สามารถพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปิดเสรีบริการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรทั้งภายในและภายนอก มีค่านิยมที่ดีงาม มีการแบ่งปันประสบการณ์ ผู้นำ แก่ผู้อื่น และมีความคล่องตัวสูง

3. ด้านการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กล้าเผชิญปัญหาและกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา มีการหาแนวทางพัฒนาและเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในคิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เข้าร่วมกิจกรรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีความเสียสละมากกว่าผู้อื่นมีการเรียนรู้ทักษะในการทำงานและใช้ให้ถึงขีดสุด สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีมีความตรงต่อเวลาผู้บริหารตื่นตัวตลอดเวลายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4. ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้นำที่ดี ได้มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

5. ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ กล้าคิดกล้าตัดสินใจและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยาน มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

6. ด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้มีกำหนดจุดจุดหมายของการสื่อสาร มีตรวจสอบข้อมูลและเนื้อหาในการสื่อสาร

มีกำหนดแผนในการสื่อสารมีเทคนิคการพูดและมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

7. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้จัดระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมรู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารมีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กรมีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ต้องการและมีอย่างเพียงพอ

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560 : 94 - 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล เป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความฉลาด รอบรู้ และนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหา ผู้นำที่มีความเฉียบคม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดรวบยอดความคิดเชิงมโนทัศน์ที่ดีในการทำงานจะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์ได้ทุกสถานการณ์ รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจของบุคลากรเพื่อการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. การตัดสินใจ การบริหารงานของผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจในทุกขณะซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้นำ คือ ต้องมีความสามารถในการระบุปัญหา ประเมินทางเลือก และคัดเลือกวิธีแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีที่สุดและเป็นประโยชน์แก่องค์กรที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำที่จะต้องทำความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำต้องวางแผนในการแสวงหาทางเลือกหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เป็นที่ยอมรับ มีความเป็นไปได้มากที่สุดอันจะนำไปสู่ความร่วมมือเป็นอย่างดี ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับ การวางแผนตัดสินใจของผู้นำในการเลือกทางเลือกไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้บริหารมีความจำเป็นจะต้องประเมินว่าปัจจุบันสถานศึกษามีสภาพอยู่ในระดับที่พึงประสงค์หรือไม่เพียง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

ที่แสดงถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่แสดงถึงโอกาสและอุปสรรคอันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบันทันต่อเหตุการณ์และพร้อมใช้งานเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ ในปัจจุบันการกำหนดวิสัยทัศน์มีความจำเป็นสำหรับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะวิสัยทัศน์เป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนความใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุกคนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันเพื่อมุ่งไปสู่อนาคต ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้นำและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เพราะแต่ละองค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือวางเอาไว้

6. การบริหารทรัพยากรในองค์กร ในปัจจุบันมีการรณรงค์การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบต่าง ๆ ให้งานอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ที่ต้องการลดปริมาณการใช้ทรัพยากรในองค์กร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและให้หน่วยงานภายนอกในการวางแผนการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

7. การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานเพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีการปรับตัวตลอดเวลา และมีความยืดหยุ่นในการบริหารตามกระบวนการของผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยดำเนินการในรูปแบบ

เชิงบูรณาการ การบริหาร การจัดสรรทรัพยากร งบประมาณอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดบริหารจัดการองค์การภายใน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์การที่วางไว้ ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การจึงจะอยู่รอดและบรรลุวัตถุประสงค์

8. การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษา การดำเนินการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ต้องใช้กำลังคนในการดำเนินเพื่อไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารควรคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ชมงาน หากบุคลากรเหล่านี้มีสัมพันธภาพอันดีต่อกันแล้วย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสำเร็จ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พยายามทำความเข้าใจแบ่งงานกัน และร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ผู้บริหารมีการจูงใจให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมในองค์การมากที่สุด สร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าของงานที่ทำด้วยระบบทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน โดยการชื่นชม ยกย่อง ให้เกียรติ หรือให้รางวัลเป็นผลตอบแทน บุคลากรเหล่านั้นจะสามารถดำเนินงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การดำเนินงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนา มีการจัดพื้นที่สำหรับการแสวงหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต หนังสือวารสาร นิตยสาร ฯลฯ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง คือการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแก่สถานศึกษา

10. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากความศรัทธา ความเชื่อ ค่านิยม ความคิดเห็น การยอมรับนับถือ และความแตกต่างระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักให้บุคลากรปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางเชิงกลยุทธ์และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ลิปพนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันทรศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง ผลการสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงจากทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิหลังจากการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า ข้อสรุปเชิงทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ประกอบด้วยมีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทเสียสละ มีวินัยในตนเองเสมอต้นเสมอปลาย มีความรับผิดชอบสูงมีการทำงานรวดเร็วคล่องแคล่วมีการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสัจจะพูดจริงทำจริง มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูงมีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามปฏิบัติงานที่ดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวาทศิลป์ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการคิดต่อกิจกรรมของชุมชนอยู่เสมอ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วยความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตามความต้องการ

5. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วยทำให้ความสำคัญในการเข้าชุมชนมีบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ธรรมาศยดีเยี่ยมเข้มแข็งมีไหว

6. ด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานเชิงรุกความสามารถในการระดมทรัพยากรความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทนต่อความยากลำบาก มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นที่ตั้ง ความกล้าคิดกล้าตัดสินใจและกล้าลงมือทำ

7. ด้านการดำรงตนประกอบด้วยมีสถานะการเงินที่มั่นคงไม่เดือดร้อน มีครอบครัวที่ให้การสนับสนุน มีการชีวิตที่เรียบง่ายพอเพียง ความกตัญญูรู้คุณ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและความเป็นระเบียบ

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

3. มนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีธรรมาจริยธรรมที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลากหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธาของมรรคนับถือและไว้วางใจ

4. สมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมาก มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ

การบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงควมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรม

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560 : 170) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมทำให้สมาชิก ทราบบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้ง ยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น โดยการทำงานที่ดีสมาชิก ควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถ ของเพื่อนสมาชิกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วัชรารักษ์ กลิ่นภู และคณะ (2561 : 283) ได้ศึกษาเรื่องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์การ เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของ ผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนา หน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการมีระบบสารสนเทศใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การ

ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหาร ความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนา กลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิด การพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียน ให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องเลือก รายงานในส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถลด ยับยั้ง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก โดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

แคทซ์ (Katz, 1995 : 33 - 42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี เป็นทักษะ 3 ด้าน ไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการทางเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจ การทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่งเพื่อทำให้องค์การมีความสมบูรณ์ โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์กร ทักษะด้านความรู้ความสามารถเป็นการยอมรับ

วัตถุประสงค์ขององค์กร มากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลโดยบุคคลเพียงหนึ่งเดียว
ในองค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป
เป็นตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในตาราง 1



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการ แนวคิด	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	คะแนน	
1.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓			✓									✓	✓		✓								5
2.ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์		✓				✓					✓	✓			✓				✓					6
3.ด้านความสามารถในการปรับตัว			✓																					1
4. การมีวิสัยทัศน์			✓			✓			✓															3
5. มีความมั่นใจในตนเอง			✓																					1
6. การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์			✓																					1
7. การความน่าเชื่อถือ			✓																					1
8. ด้านมนุษยสัมพันธ์			✓		✓			✓	✓	✓														5
9. การมีวุฒิภาวะ			✓																					1
10. ด้านวัฒนธรรมองค์กร				✓		✓																		2

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
11. การบริหารจัดการ อย่างชาญฉลาด				√																			1
12. ด้านชักนำจิตใจโน้มน้าวใจ				√	√		√		√														4
13. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง				√				√															2
14. ด้านการสื่อสาร				√													√						2
15. ด้านการมีอุดมการณ์					√		√																2
16. การกระตุ้นทางปัญญา					√		√																2
17. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล					√		√																2
18. ด้านการปฏิบัติงาน					√																		1
19. ด้านการดำรงตน					√																		1
20. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ						√																	1

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						คะแนน
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
21. คิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล						√																	1
22. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม						√																	1
23. การบริหารทรัพยากรในองค์กร						√																	1
24. บริหารการเปลี่ยนแปลง						√																	1
25. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						√											√						2
26. การพัฒนาบุคลากร						√																	1
27. สมรรถนะผู้นำ								√															1
28. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้นำ								√															1
29. ด้านคุณธรรม จริยธรรม									√														1
30. ด้านเทคนิควิธี										√													1

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ แนวคิด	นักวิชาการ																						เกณฑ์
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
31. ด้านความคิดรวบยอด										√													1
32. มีความกระตือรือร้น									√														1
33. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์																	√			√	√	√	4
34. การสร้างความไว้วางใจ																	√						1
35. การมีเป้าหมายเดียวกัน																	√						1
36. การยอมรับนับถือ																	√						1

หมายเหตุ : [1 = จรรย์ บุญช่วย (2556), 2 = วิบูล จุง (2557), 3 = พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555), 4 = จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560), 5 = ลิปปนันทน์ มั่งอะนะ และวิทยาจันทร์ศิลา (2560), 6 = นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560), 7 = สาธิตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557), 8 = รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560), 9 = ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558), 10 = แคทซ์ (Katz,R.L. 1995), 11 = กนกวรรณ ศุภศิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อูสาโท (2557), 12 = ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ (2556), 13 = วัชรภรณ์ เป้าจันทิก และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2558), 14 = สุชาสินี สว่างศิริ (2559), 15 = ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562), 16 = วัชรภรณ์ กลิ่นภู และคณะ (2561), 17 = ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559), 18=ศรีขนิษฐาระพันธ์ และคณะ (2558), 19 = มันทนา กองเงิน และสำเรียง อ่อนสัมพันธ์ (2555), 20 = สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560), 21 = นवलปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559), 22 = ประสาร พรหมณา (2553)]

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากทัศนะของนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 36 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ตัวแปร ที่มีความถี่สูงจำนวน 5 - 6 ความถี่ คือ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์

มันทนา กองเงิน และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2555 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 คือ มีความสามารถในการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานตามนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนการบริหารได้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำมากำหนดทิศทางการบริหาร

2. การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจตรงกันว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และเป็นการแสวงหาทางออกที่ดีที่สุด ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งแบบการประนีประนอม

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีการกระตุ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร มีความยุติธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

ราตรี ศรีไพรวรรณ และพฤกษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2556 : 187) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กลยุทธ์ การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย กลยุทธ์ หลัก 3 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น คือ 1) ภูมิใจผู้ปฏิบัติงาน 2) ปรับปรุงการบริหาร ผลการดำเนินงาน 3) ปรับปรุงระบบและกระบวนการ และกลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รอง ดังนี้

1. กลยุทธ์ภูมิใจผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 5 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 1.1 กลยุทธ์การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 1.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยง
 - 1.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 - 1.4 พัฒนาสถานศึกษาน่าอยู่และปลอดภัย
 - 1.5 สร้างเสริมจิตความสามารถของบุคลากร
2. กลยุทธ์ปรับปรุงการบริหารผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์รอง 3 กลยุทธ์
 - 2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศผลการดำเนินงาน
 - 2.2 พัฒนาระบบการวัดผลการดำเนินงาน
 - 2.3 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก
3. กลยุทธ์ปรับปรุงระบบและกระบวนการ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่
 - 3.1 ออกแบบระบบงาน และกระบวนการทำงานให้พร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน
 - 3.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วน ในการออกแบบงาน และกระบวนการทำงาน
 - 3.3 พัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - 3.4 พัฒนาระบบควบคุมภายใน

กนกวรรณ ศุภศิริโรจน์ และชญาพิมพ์ อุสาโท (2557 : 9 - 11) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์ การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารของโรงเรียนดนตรีเอกชนนอกระบบจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เรื่องการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับตัวเข้าสู่ AEC ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อม การปรับตัวและ การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ที่เป็นข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ AEC ในบรรยากาศการแข่งขันในเวทีการค้าเสรี ซึ่งรุนแรงและมีทิศทางไม่แน่นอน ทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรธุรกิจที่เคยมีมาในอดีต

จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไปต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถกำหนดทิศทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์กรต้องมีแนวทาง และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญา กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรต้องทำให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่กำหนดขึ้น

วิบูล จุง (ออนไลน์, 2557) กล่าวว่า นักบริหารที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบข้างนั้น ก็ยังไม่อาจที่จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง นักบริหารสมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้ ควรจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศด้วย ทักษะความคิดที่ดีที่สุดสำหรับนักบริหารก็คงหนีไม่พ้น คือความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

นันทิยาภรณ์ หงส์เวียงจันทร์ และนิพนธ์ วรรณเวช (2560 : 94 - 97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มองเห็น โอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง การดำเนินงานขององค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดหรือวางเอาไว้

ปรดี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2562 : 205 - 207) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก พบว่า การพัฒนากลยุทธ์จากการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลก ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ดังนี้

1. กลยุทธ์ปฏิรูปการรายงานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงในการพัฒนา นักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลก เนื่องจากในปัจจุบันภาระหน้าที่ของครูจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานผลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ครูส่วนใหญ่จำเป็นต้องเลือกรายงานในส่วนที่ต้นสังกัดต้องการข้อมูลมากกว่าการรายงานในสิ่งที่จะช่วยสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการรายงานให้ลดความซ้ำซ้อน เน้นการบูรณาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อโรงเรียน

2. กลยุทธ์พัฒนาการจัดการและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียน ให้มีความเป็นพลเมืองโลกในการนำแผนการบริหารความเสี่ยงลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางการศึกษาระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกของโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีมาตรการป้องกันและส่งเสริมแนวทางการดำเนินงานที่หลากหลายสามารถสอดคล้อง และหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่คาดคะเนว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนการประเมินความเสี่ยงในการพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองโลกโดยมุ่งเน้นการประเมินความเสี่ยงเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน ซึ่งจากเดิมกระบวนการประเมินความเสี่ยงยังไม่ได้ลงสู่ปฏิบัติในทุกภาคส่วนของสถานศึกษา ทั้งยังไม่ครอบคลุมกับทุกกระบวนการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลังในการผลักดันให้การประเมินความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาความเป็นพลเมืองโลกเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรม ทุกงาน และทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยปฏิรูปการประเมินความเสี่ยงแบบใหม่ให้มีการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สุชาติณี สว่างศิริ (2553 : 116) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประเด็นที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ประเด็น ได้แก่ 1) มีแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะกลาง (3 - 5 ปี) และพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) มีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน 3) มีการส่งเสริมจากชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 4) มีระบบกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลทั้งของสถานศึกษาและชุมชน 5) มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน 6) มีซอฟต์แวร์ที่จำเป็นสำหรับใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 7) มีการจัดห้องเรียนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์หรือห้องเรียนคอมพิวเตอร์ 8) มีระบบการบำรุงรักษา

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 9) มีหลักสูตรและแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือและการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด 10) มีรูปแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่หลากหลาย 11) ผู้สอนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 12) ผู้สอนเป็นแบบอย่างและสอนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคำนึงถึงกฎหมาย คุณธรรมและจริยธรรม 13) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือในรูปแบบที่หลากหลายในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามความสนใจของผู้เรียน 14) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนรู้สามารถสร้างสรรค์และนำเสนอผลงานที่ได้จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 15) มีเว็บไซต์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน 16) มีระบบจัดการแหล่งการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 17) มีองค์กรภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้ความร่วมมือและสนับสนุนสถานศึกษา และ 18) มีการให้บริการความรู้กับชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

จัญญ บุญช่วย (ออนไลน์, 2556) กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง อาทิเช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการและอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E - mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษาเป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถาบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ PowerPoint เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning) หรือที่เรียกกันว่า E - learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic Classroom หรือ E - classroom) เป็นการจัดระบบบริหารจัดการห้องเรียนที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On - line และปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ Real Time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E - book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E - library) เพื่อเสริม การเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์ และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and Communication Technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ นับไว มีประสิทธิภาพสูงสุด

จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า รูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการดังนี้ จัดระบบสนับสนุนทางด้าน บุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม รู้จักใช้เทคโนโลยีและรู้จักเลือกใช้ สามารถเข้าถึงและประเมินสารสนเทศ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร มีความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการนำเสนอจุดเด่นของตนเอง องค์กร มีความรอบคอบทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และมีการตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ถูกต้อง และมีอย่างเพียงพอ

วัชรารักษ์ กลิ่นภู และคณะ (2561 : 283) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า การส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของเทศบาลบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบริหารองค์กร เนื่องจากกระบวนการวางแผนและตัดสินใจของ ผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานทุกขั้นตอน การพัฒนา หน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ดีเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันต่อเหตุการณ์ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตตรงต่อความต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการมีระบบสารสนเทศที่ใช้ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555 : 191 - 192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนใจกว้าง เปิดเผยและจริงใจ 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) รู้จักการให้กำลังใจและการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกคุณลักษณะที่มีงานวิจัย หนังสือ หรือบทความรองรับไม่น้อยกว่า 11 เรื่อง จากงานวิจัยที่ค้นคว้ารวบรวมมาสังเคราะห์ทั้งหมด 21 เรื่อง และจากงานวิจัยของธัญวิทย์ ศรีจันทร์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พบว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึง

รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560 : 132 - 135) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สรุปว่า

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีอรรถาศัยที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การ

ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดีการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ขอมรับนับถือและไว้วางใจ

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญในการเข้าชุมชน มีบุคลิกภาพที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อธิษาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส

แคทซ์ (Katz, 1995 : 33 - 42) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษา เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจการทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจูงใจคนและการประยุกต์ภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ

จิตพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารจะต้องมีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นผู้ตามที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

ลิปปนนท์ มั่งอะนะ และวิทยา จันท์ศิลา (2560 : 300 - 301) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วยควมมีวาทศิลป์ ความมีวิสัยทัศน์ ความเสียสละเวลาให้กับงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การชื่นชมยินดีกับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่น การวางระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี

สาริตา เสมอชีพ และปองสิน วิเศษศิริ (2557 : 646 - 648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน : กรณีศึกษาผู้บริหารโรงเรียนราชวินิต พบว่า ผู้อำนวยการมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้

ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรอาสาสมัครปฏิบัติงานตามความถนัดความสนใจและความสามารถ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน โดยผู้อำนวยการได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงาน มีการสำรวจยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ จนทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการสามารถแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วิธีการอย่างหลากหลายเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของผู้ปฏิบัติและขององค์กรได้

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่น คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

สรุปได้ว่า ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์

ประสาร พรหมณา (ออนไลน์, 2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้ง ลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติ ทุกคนมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทำให้ลดปัญหาในการดำเนินงาน งานสำเร็จได้รวดเร็ว เพราะความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย

นวลปรางค์ ภาคสาร และจันทนา แสนสุข (2559 : 62) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความยุติธรรมขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์มีต่อบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นธรรม โดยในระหว่าง

การทำงานนั้นเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความคิดเห็นที่ตรงกันหากเห็นขัดแย้งกันก็สามารถพูดคุยกันได้จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และทำงานอย่างมีความสุข งานที่ทำมีประสิทธิภาพ

ปัทมพงษ์ สุบรรณ และคณะ (2559 : 101) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข (2560 : 170) พบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีมทำให้สมาชิกทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และระดับความสำเร็จของเป้าหมายร่วมของทีม อีกทั้งยังเป็นการวางแผน โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น โดยการทำงานที่ดีสมาชิกควรได้รับความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของเพื่อนสมาชิกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนช่วยเหลือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปว่า ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป็นการใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งโดยใช้การประนีประนอม สร้างมุมมองใหม่โดยใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี มีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power Point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แก้ไขปัญหาโดยไม่อคติ ยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอภาค ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ คือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมทำงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

บริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นหน่วยงานพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่อาคารเฉลิมพระเกียรติโรงเรียนอนุบาลศรีอริยโทยุทธ อำเภอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 123 โรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 6 โรงเรียน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2562 : 2) ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่สอดคล้องกับกฎหมายหลายฉบับ ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้แต่ละพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 มาตรา 37 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

2.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 และ 4 ได้แบ่งส่วนราชการและให้ส่วนราชการของสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่

4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ประกาศ ณ วันที่ 23 ตุลาคม พ.ศ. 2553

5. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

1. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ. 2553
2. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ. 2553
3. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553
4. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน สถานศึกษา ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล สถานศึกษาชุมชน สถานศึกษาวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถานศึกษาปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (2560 : 32) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“คุณภาพเด่น เน้นคุณธรรม นำสู่สากล”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และมีทักษะที่จำเป็นเพื่อก้าวสู่สากล

3. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะตามสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งได้มาตรฐาน

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล
 6. สถานศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และสถานศึกษาตามแนวชายแดน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
 7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์
1. จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
 2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
 5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- จุดเน้นสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
1. จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้ว และชายแดนไทย - กัมพูชา
 2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
 3. แก้ปัญหาการอ่าน การเขียน
 4. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน (เน้นพัฒนาเทคนิค / รูปแบบ / สื่อการเรียนการสอน / นวัตกรรม / เพื่อรองรับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสู่ประเทศไทย 4.0

6. สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

7. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่และมีประสิทธิภาพ (DLIT, DLTV)

8. ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาได้มาตรฐาน

10. นิเทศเชิงระบบและการนิเทศภายใน

○ การจัดเครือข่ายการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขึ้น โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษามีความใกล้ชิดและมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 123 โรงเรียน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 6 โรงเรียน มีการจัดเครือข่ายการศึกษา โดยแยกตามอำเภอ แบ่งเป็น 10 เครือข่าย ดังนี้

อำเภอวัฒนานคร มีทั้งหมด 4 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายนครธรรม ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 1 โรงเรียน

2. กลุ่มเครือข่ายไตรมิตร ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14 โรงเรียน

3. กลุ่มเครือข่ายปางสิดา ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 โรงเรียน

4. กลุ่มเครือข่ายนครินทร์ ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน

อำเภอรัฐประเทศ มีทั้งหมด 3 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายอากเนย์ ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน
2. กลุ่มเครือข่ายทวาริราช ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2 โรงเรียน
3. กลุ่มเครือข่ายตะวันบูรพา ประกอบด้วยโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 11 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2 โรงเรียน

อำเภอโคกสูง มีทั้งหมด 1 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14 โรงเรียน

อำเภอตาพระยา มีทั้งหมด 3 กลุ่มเครือข่าย ดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายพระยา ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 13 โรงเรียน และโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 1 โรงเรียน
2. กลุ่มเครือข่ายอารยธรรมบูรพา ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 โรงเรียน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ โดยใช้วิธีการสร้างกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน เพื่อให้สถานศึกษามีความใกล้ชิด มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานในการบริหารและพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลต่อไป ถึงแม้ว่าการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จะสอดคล้องกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ยังมีกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในจังหวัดใกล้เคียงกับจังหวัดสระแก้ว หรือในจังหวัดสระแก้วโดยตรง ซึ่งล้วนแต่เกิดจากการขาดภาวะผู้นำของสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้น ดังนั้น เพื่อให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในลักษณะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เลทวูด และคณะ (Leithwood and et al. 1994 : 98) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหาร อิทธิพลต่อครูมีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานดีจะไม่ส่งผลกระทบต่อครู

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 : 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาช (Katzenbach. 1997 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

งานวิจัยในประเทศ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 111 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนา ผู้บริหาร ควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำ กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ โรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

จรัญ บุญช่วย (ออนไลน์. 2556) กล่าวว่าปัจจุบันผู้บริหารในการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้น อาทิเช่น

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำรินำมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้

พิชญ์ คำนิล และคณะ (2558 : 244 - 245) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย มีคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) 2) ผลการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่าย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารและครูสอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 140, 144 - 147) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและกลยุทธ์ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา สรุปผลการวิจัยว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน ตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา 3 ประเภท ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ F พบว่า สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านกล้าตัดสินใจ กล้าคิด พุด ทำ ด้านมีทักษะในการสื่อสาร ด้านทำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมาย และด้านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทีมงาน ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาทั้ง 3 ประเภท สถาบันอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าคุณลักษณะ ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะประกอบไปด้วย 7 คุณลักษณะ คือ

1. มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ
2. สร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ คือ มีความเข้าใจผู้อื่นและมีพลังกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
3. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเปี่ยมด้วยวิสัยทัศน์ สามารถให้ข้อมูลแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงานได้
4. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องกล้าตัดสินใจ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคของการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานได้
5. มีทักษะการสื่อสาร ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ดี เติบโตขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย
7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญ และเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกอย่างทั่วถึง

ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 311 - 312) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และสรุปผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎี ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลก ยุคใหม่ 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ทางวิชาการ นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ ความสามารถด้าน เทคโนโลยี นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยี และดิจิทัล การตัดสินใจ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการตัดสินใจ

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4. คุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วย คุณธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

พระพลากร สุมงฺคโล และคณะ (2561 : 209 - 210) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 และสรุปผลการวิจัยไว้ว่า ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตการที่รัฐหรือประเทศจะดำรงอยู่ได้นั้น จำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องคุ้มครองอธิปไตยและคนในสังคม ได้แก่ องค์กรทางปกครอง การบริหารท้องถิ่นก็เช่นกัน ต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง เพื่อนำพองค์กรทางการปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามภารกิจ ผู้นำต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยรู้จักหาวิธีในการจัดการกับความหลากหลายที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้น เข้าใจถึงแนวทางใหม่ ๆ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เข้าใจและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น และสามารถนำแนวความคิดที่หลากหลายของประชาชนมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ร่วมกัน ให้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีต้องประกอบไปด้วย การมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน มีการตัดสินใจที่ดี รักความยุติธรรม มีความรู้และสติปัญญา ตลอดจนทั้งวุฒิภาวะทางสติปัญญาที่ดี มีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้กล้ายอมรับผิด ควรยึดหลักทศพิธราชธรรมประจำใจ

10 อย่าง ซึ่งเป็นหลักธรรมของพระราชาหรือของผู้ปกครองบ้านเมือง ประกอบไปด้วย 1) ทาน 2) ศีล 3) บริจาค 4) ความซื่อสัตย์ 5) ความอ่อนโยน 6) ความเพียร 7) ความไม่โกรธ 8) ความไม่เบียดเบียน 9) ความอดทน และ 10) ความเที่ยงธรรม นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว ผู้นำต้องยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำรงตนอย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีสติและความรอบคอบ พร้อมทั้งเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน

นิสาชล นามสาย และคณะ (2562 : 243) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และได้สรุปผลไว้ว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสูงไปหาค่าต่ำดังนี้ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำ ความร่วมมือและการทำงาน เป็นทีม ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ควรพัฒนาเร่งด่วนใน 3 ลำดับแรก ดังนี้ คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านความรู้ในการบริหาร และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยในแต่ละด้านมีแนวทางหลักดังนี้

3.1 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมในการบริหารงานทุกด้าน โดยจัดปัจจัยสนับสนุน และเปิดโอกาส ให้ได้รับการอบรมพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3.2 ด้านความรู้ในการบริหาร ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะด้านความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร รู้จักแสวงหาความรู้ และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรพัฒนาให้ผู้บริหารให้มีสมรรถนะการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพัฒนาให้ผู้บริหารตระหนักในหน้าที่การทำงาน มองผลสัมฤทธิ์ของงานไว้เป็นอันดับแรก สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้บริหารนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร เพื่อเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ที่ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น

อรสา มาสิงห์ (2562 : 112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปว่า ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชามีความเห็น สอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน และทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ

วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ (2562 : 226 - 227) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีม ไว้ว่า ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสร้างพลังร่วม เพื่อให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างและผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และค้นหาเทคนิคเพื่อการพัฒนา และปรับปรุง ทีมงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีมที่สำคัญ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจและการจูงใจ และการพัฒนาทีมงาน ด้านเทคโนโลยี ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ต่อทีมงาน เพราะถ้าการบำรุงขวัญ ที่ดีทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ดังนั้น จึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ของทีมงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึง ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้บรรลุภาพวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และคณะ (2563 : 190) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญกับการชักนำ จูงใจ หรือโน้มน้าวใจ ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน มีการนำกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และการ สร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้ทุกคน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข