

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา

วันที่รับบทความ	01/07/2560
วันแก้ไขบทความ	08/09/2560
วันตอบรับบทความ	21/11/2560

อรสา มาสิงห์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา 2) สร้างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 365 คน และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 365 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) และกลุ่มที่ทดลองใช้แนวทางการพัฒนาที่สร้างขึ้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา หนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 15 คน ซึ่งมีสถานศึกษาทั้งหมด 15 สถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน และทักษะการแก้ปัญหา ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจมากที่สุดเป็นสองอันดับแรก 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง และ 3) การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน พบว่า มีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจูงใจ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อีเมล : orasa_mas@hotmail.co.th

The Development of 21st Century Leadership Skills of School Administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office

Received	01/07/2017
Revised	08/09/2017
Accepted	21/11/2017

Orasa Masing¹

Abstract

The objectives of this research were 1) to study 21st century leadership skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, 2) to construct the guideline for developing 21st century leadership skills of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, and 3) to assess the developed guideline. The sample group consisted of 365 administrators and heads of academic section, selected by using multi stage random sampling technique. The research experimental group was a group of 15 school administrators from the Nongsarai Center of Educational Standard, Pakchong District Nakhon Ratchasima. The findings revealed that 1) four skills of the 21st century leadership of school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office were at the highest level; human relationship, planning skills, team building, and problem solving skills. In addition, two skills were at high level; communication and motivation skills, which were most needed skills by the school administrators under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office. 2) The guideline for developing 21st century leadership skills for the communication and the motivation skills was based on the self-development approach. 3) The assessment of the constructed guideline was conducted by the experimental group of 15 school administrators. The assessment results showed that the guideline had the utility at the highest level, and the feasibility and propriety were at the high level.

Keywords : 21st century leadership skills, communication skill, motivation skill

¹ Doctoral student, Leadership in Education Administration, Nakhon Ratchasima Rajabhat University
e-mail : orasa_mas@hotmail.co.th

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการเป็นโลกดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกมีการส่งผ่านข้อมูล และเชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็วจึงส่งผลกระทบต่อการวางแผนและการกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง และการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจึงต้องมีการออกแบบ เพื่อเพิ่มความสามารถของมนุษย์ โดยกำหนดเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาและกลไกการขับเคลื่อนที่ชัดเจนเพื่อให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริม ปลุกฝังความคิด ความรู้ ทักษะ และทักษะแก่ประชาชนในสังคมโดยรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ในระยะยาว การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถจัดเตรียมการศึกษา ของประเทศให้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้าน เป็นแนวทางในการสร้างความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จากการวิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีต่อการ จัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาสู่ปรัชญาด้านการศึกษาไทย ประเด็นท้าทายของการจัดการศึกษาไทย ให้บรรลุเป้าประสงค์ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกและแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย รวมทั้ง กลไกการขับเคลื่อนสู่ภาคปฏิบัติตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ ศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558, หน้า 20) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ขับเคลื่อน ในการพัฒนาการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับ สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดมีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่ง เหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดนโยบายในปิงบประมาณ 2559 ไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) เร่งรัดปฏิรูปการ ศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบ ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม 2) เร่งพัฒนาความแข็งแกร่ง ทางการศึกษาให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทรวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาสมีความรู้และทักษะแห่งโลก ยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับ สูงและโลกของการทำงาน 3) เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมี การประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอนประกอบไปด้วยมาตรฐานการประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อม การเรียน 4) ยกย่องความแข็งแกร่งมาตรฐาน วิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการและเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตในประเทศไทยซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องนำนโยบาย

สู่การปฏิบัติโดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ถือปฏิบัติในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทุกด้านจึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ครูและนักเรียนสามารถก้าวสู่โลกแห่งยุคดิจิทัลให้ได้เพราะในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง และเป็นยุคที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning 4) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ 6) พัฒนาคอนอื่นให้เป็นผู้นำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้สาระวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมสถานศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจเรื่องของยุทธศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสมและเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นรวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข การที่ครูและนักเรียนจะพัฒนาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการวางแผนบริหารการศึกษามีทักษะการสร้างทีมงานที่ดี การทำงานต้องมีความร่วมมือร่วมใจกัน ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อนร่วมงานและมีทักษะมนุษยสัมพันธ์รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิธีการที่ดีในการแก้ปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ ทักษะการวางแผน การปฏิบัติงานทุกอย่างต้องมีการวางแผนที่ดีการทำงานจึงจะสำเร็จ ทักษะการสร้างทีมงาน การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องมีทีมงานที่ดีมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการสื่อสาร การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการจูงใจให้ครูแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทักษะการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิธีการ

แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเหมาะสม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เอาใจใส่ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา โดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ให้สอดคล้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการในสถานศึกษาเดียวกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ปี 2559 จำนวน 1,321 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 365 คน และหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 365 คน ในสถานศึกษาเดียวกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา การได้มาของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2547, หน้า 227)

1.3 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 ระดับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยข้อความ จำนวน 45 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับการปฏิบัติมากที่สุด (5) ถึงระดับปฏิบัติน้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนนี้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับความต้องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำทั้ง 6 ทักษะจากความต้องการอันดับ 1- 6

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาทั้ง 7 เขต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการในสถานศึกษาของแต่ละศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาพร้อมส่งแบบสอบถาม และผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามที่ได้นัดหมายไว้

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

2.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นเป็นที่ ยอมรับว่ามีทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ โดยผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารบุคคลของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ทั้ง 7 เขต เป็นผู้ระบุชื่อผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ ให้ผู้วิจัยเขตละ 2 คน

2.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นนักวิชาการสาขาการบริหารการศึกษาและการวิจัย ทางการศึกษา ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก จำนวน 14 คน เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ระดับดีมาก ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาและผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลต้นแบบการบริหารสถานศึกษาดีเด่น จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ประจำปี 2559 และกลุ่มที่ 2 จำนวน 14 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป เป็นผู้บริหารดีเด่นในการบริหารสถานศึกษาและเป็นวิทยากรที่เล็งเห็นในการอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เครื่องมือ ได้แก่

2.2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาใน ข้อ 2.1.1 โดยใช้ 3 คำถามหลัก ดังนี้

คำถามที่ 1 ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสื่อสารและทักษะการ จูงใจจนเป็นที่ยอมรับ

คำถามที่ 2 ท่านจะช่วยเหลือหรือส่งเสริมได้อย่างไรเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นมีทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ

คำถามที่ 3 หน่วยงานหรือบุคคลที่จะช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ

2.2.2 แบบประเมินเป็นแบบประเมินที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์ ของรายการพฤติกรรมที่แสดงพฤติกรรมทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นเป็นที่ยอมรับว่ามีทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อหาวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจที่นำมาสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

2.3.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน โดยใช้แบบประเมินรายการพฤติกรรมที่แสดงทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ความถี่ และวิเคราะห์เนื้อหา

2.4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการประเมินรายการพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา

3.1 ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 15 คน

3.2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด โดยประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความมีประโยชน์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างขึ้นไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาหนองสาหร่าย อำเภอ

ปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 15 คน ทดลองใช้ 15 วัน ภายหลังการทดลองใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 15 คน เป็นผู้ประเมิน ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และ ความมีประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาที่ทดลองใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน และทักษะการแก้ปัญหา ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 2 ทักษะ คือ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ ดังแสดงในตารางที่ 1 และผลการศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจมากที่สุดเป็นสองอันดับแรก ผู้วิจัยจึงนำทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ มาศึกษาหาแนวทางการพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ผลการศึกษานี้มากำหนดทักษะภาวะผู้นำ 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจที่จะสร้างแนวทางการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหารสถานศึกษา			หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ทักษะการวางแผน	4.62	0.36	มากที่สุด	4.69	0.30	มากที่สุด
2. ทักษะการสร้างทีมงาน	4.60	0.37	มากที่สุด	4.60	0.32	มากที่สุด
3. ทักษะการสื่อสาร	4.28	0.34	มาก	4.31	0.51	มาก
4. ทักษะการจูงใจ	4.28	0.34	มาก	4.38	0.17	มาก
5. ทักษะการแก้ปัญหา	4.52	0.35	มากที่สุด	4.52	0.44	มากที่สุด
6. ทักษะมนุษยสัมพันธ์	4.75	0.37	มากที่สุด	4.86	0.21	มากที่สุด

2. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 14 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่มีคำถามหลัก 3 ข้อ สรุปผลได้ว่าวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นสอดคล้องกัน คือวิธีการพัฒนาด้วยตนเองและวิธีที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะนี้ได้ก็คือ ตัวผู้บริหารเอง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา

ทักษะ	วิธีการ การพัฒนาตนเอง (ความถี่)	การช่วยเหลือหรือส่งเสริม ผู้บริหารสถานศึกษาคนอื่น (ความถี่)	หน่วยงานหรือบุคคลที่ช่วย ให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนา ทักษะ (ความถี่)
การสื่อสาร	1. ศึกษา ฝึกฝน ทดลองและ สืบทอดด้วยตนเอง (14) 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (14) 3. ประชุม อบรม สัมมนา (12) 4. ศึกษาดูงานจากต้นแบบ (11) 5. ร่วมทำงานกับผู้บริหารที่มี ทักษะการสื่อสาร(9)	1. ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา ต้นแบบ (14) 2. แนะนำเป็นรายบุคคล (12) 3. ช่วยเป็นที่ปรึกษาให้ (11) 4. สร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (11) 5. ฝึกอบรมเข้มและฝึก อบรมระยะสั้น (11) 6. ศึกษางานไปพร้อมกับ การปฏิบัติงาน (11)	1. ตัวผู้บริหารสถานศึกษา (14) 2. เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา (14)
การจูงใจ	1. ศึกษา ฝึกฝน ทดลองและ สืบทอดด้วยตนเอง (14) 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (14) 3. ประชุม อบรม สัมมนา (11) 4. ศึกษาดูงานจากต้นแบบ (9) 5. ร่วมทำงานกับผู้บริหารที่มี ทักษะการจูงใจ (9)	1. ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา ต้นแบบ (14) 2. แนะนำเป็นรายบุคคล (13) 3. ช่วยเป็นที่ปรึกษาให้ (12) 4. สร้างกลุ่มเครือข่ายเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (11) 5. ฝึกอบรมเข้มและฝึก อบรมระยะสั้น (9)	1. ตัวผู้บริหารสถานศึกษา (14) 2. เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา (14)

2.2 ผู้วิจัยระบุพฤติกรรมที่แสดงพฤติกรรมทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ปกติในการบริหารสถานศึกษา

และไม่เป็นการเพิ่มภาระในการปฏิบัติตามพฤติกรรม พบว่าได้รายการพฤติกรรมที่แสดงทักษะการสื่อสาร จำนวน 24 รายการ และทักษะการจูงใจ จำนวน 23 รายการ

2.3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรายการพฤติกรรมที่แสดงทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน พบว่า รายการพฤติกรรมที่แสดงทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ ส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และควมมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะให้ตัดรายการพฤติกรรมที่แสดงพฤติกรรม ทักษะการสื่อสารออก 1 รายการ เนื่องจากมีความหมายซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงใช้วิธีการพัฒนาด้วยตนเองโดยใช้พฤติกรรมทักษะการสื่อสาร 23 รายการ และทักษะการจูงใจ 23 รายการ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจเป็นรูปเล่ม ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. การดำเนินการ
4. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร
5. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะการจูงใจ

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จากการให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ทดลองใช้แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ แล้วประเมินความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และควมมีประโยชน์ พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา มีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ

ผลการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเป็นไปได้	4.44	0.21	มาก
ความเหมาะสม	4.38	0.21	มาก
ควมมีประโยชน์	4.51	0.23	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ทักษะ คือ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจูงใจ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดมี 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะมนุษยสัมพันธ์ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวดา สอนองพันธ์ (2557, หน้า 46) ที่ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าทักษะของผู้บริหารอีก 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการวางแผน และทักษะด้านการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556, หน้า 92) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับทักษะการจูงใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิลัญ ภูมิพิมพาคม (2550, หน้า 85) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสามารถในการจูงใจของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภารกิจในสถานศึกษามีมาก ส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่ปฏิบัติตามปกติและปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจในระดับมากซึ่งต่ำกว่าทักษะอื่นแต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนามากที่สุด เป็น 2 อันดับแรก อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันมีศักยภาพและระดับการศึกษาสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้ทักษะการจูงใจประกอบการสั่งการซึ่งแตกต่างจากเดิมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การสั่งการเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การสื่อสารในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ประกอบกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนต้องการมีส่วนร่วมหรือรับทราบข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนกิจกรรมในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองในการสื่อสารและสามารถวิเคราะห์สื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การสื่อสารและการจูงใจต้องให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาโดยใช้วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากทักษะเป็นสิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติซ้ำ ๆ และต้องปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามาสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสรีรัตน์ การะเกตุ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Truelove (1992, pp. 168-169) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การฝึกงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติซ้ำๆ การเรียนรู้ตัวต่อตัว ได้แก่ การฝึกหัดตามคำแนะนำ การสอนงาน การให้

คำปรึกษา การฝึกงาน การสาธิต การตีพิมพ์ การเรียนรู้แบบกลุ่ม ได้แก่ การฝึกปฏิบัติและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้จากการค้นคว้า สอดคล้องกับ Wentling (1992, pp. 78-79) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำต้องเกิดจากการฝึกหัด การสาธิต ส่วน Dubrin (1995, pp. 356) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำต้องทำความรู้จักตนเองก่อนโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผู้บริหารอย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างวินัยในตนเองและแสวงหาประสบการณ์ สอดคล้องกับ McCauley อื่น ๆ (1998, p. 16) สรุปว่าการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำต้องเรียนรู้จากการทำงาน เรียนรู้จากคนอื่น เรียนรู้จากการอบรม และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดตนเองและหาทางปรับปรุงพัฒนาขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McCall (2010, p. 8) จากศูนย์ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ (Center for creative leadership) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำที่ดีที่สุดแทนการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจึงได้เสนอกฎ 70 : 20 : 10 ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ คือ 70 หมายถึง การพัฒนาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ 20 หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานเพื่อที่ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน 10 หมายถึง การเรียนรู้จากการอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ เพราะการฝึกอบรมจะมีการปฏิบัติหรือลงมือทำจริง ๆ จึงทำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาแม้มีภารกิจมากก็ต้องพัฒนาตนเอง แนวทางการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีรายการพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์แม้ปฏิบัติภารกิจ จึงมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกว่าวิธีอื่น ซึ่งเมื่อนำแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน ในระยะเวลา 15 วัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ มีประโยชน์ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก หลังจากทดลองใช้และประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการทดลองใช้ให้ข้อคิดเห็นอีกว่า แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจ ควรนำไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอื่น ๆ ให้ทั่วทุกเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ทั้ง 6 ทักษะได้แก่ ทักษะการวางแผน ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจูงใจ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาแต่ละเขตพื้นที่ประชาสัมพันธ์แนวทางนี้ในที่ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาหรือจัดทำเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-document) ใน Website ของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาดาวนโหลดไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา อีก 4 ทักษะ คือ ทักษะการวางแผนทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษหาแนวทางการพัฒนาด้วยตนเองในรูปแบบอื่นที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนา

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิลัญ ภูมิพาคม. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้นำบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แพรวดาว สอนงพันธ์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- เสรีรัตน์ การะเกตุ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรีรับใช้สังคม. 4 (2), หน้า 57.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการสถานศึกษา. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.obec.go.th/documents/61265>
- Dubrin, A.J. (1995). *Leadership Research Findings, Practice and Skill*. 4thed. New York : Houghton Mifflin.
- McCall, M.W. (2010). *Peeling the onion : getting inside experience-based leadership development*. *Industriol Et Orgoni Zotional Psychology*. 3,(1), pp. 61-68.
- McCauley, C.D., Russ, S. Moxley, & Ellen, V.V. (1998). *The Handbook for leadership Development*. San Francisco : Jossey- Bass.
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Taining and Development (Human Resource Management in Action Ser.)* Oxford : Blackwell.
- Wentling, T. (1992). *Planning for effective Taining : A Guide to Curriculum Development*. Rome : FAO.