

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด\*  
THE DEVELOPING PROGRAM FOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
ENHANCEMENT OF ADMINISTRATORS IN THE SECONDARY SCHOOL UNDER THE  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ROI ET

อนุชัย วันศรีรัตน์<sup>1</sup>, พชรวิทย์ จันทศิริสิริ<sup>2</sup>

Anuchai Wansirat<sup>1</sup>, Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม<sup>1,2</sup>

Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand.<sup>1,2</sup>

Email : nunuchaithaisansee@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนาดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครู จำนวน 259 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 73 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก วิธีการเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับจากที่ต้องการใช้วิธีการเสริมสร้างสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการศึกษาดูงาน 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ดมีขอบข่าย ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา มี 4 โมดูล ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การดำเนินการ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (1) การอบรม (2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (3) การศึกษาดูงาน และ 6) การประเมินผล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ (1) การประเมินผลก่อนการพัฒนา (2) การประเมินผลระหว่างการพัฒนา (3) การประเมินผลหลังการพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ด โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** 1. การพัฒนาโปรแกรม 2. การเสริมสร้าง 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

#### ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study the current conditions, desired conditions, and methods to enhance the creative leadership for teachers of the secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et, study the methods to enhance the creative leadership program for teachers of the secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et, and 2) develop the leadership enhancement programs of creative leadership for teachers of the secondary school administrators under the Office of the Secondary Education Service Area Roi Et. That was the research and development. The research was divided into two stages; stage 1) study current conditions and desired conditions of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators. The sample consisted 12 school administrators, 259 teachers, 73 school committees in secondary schools using the stratified random sampling technique. The tool was the questionnaire and the methods of the creative leadership enhancement of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators using the questionnaire. Stage 2) evaluate the appropriateness and feasibility of the leadership enhancement program of the creative leadership for

teachers of the secondary school administrators by 5 experts. The research tool was the questionnaire. The statistics using for data analysis were; consistency index, percentage, mean, standard deviation, and  $PNI_{Modified}$ .

The research was found that; 1. Current conditions of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators overall were in a medium level. The desired condition of the secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et was in the high level. The methods of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et. The top three listed from the needs of the enhanced methods were seminars, practices and the study visits orderly. 2. The leadership enhancement program of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Roi Et consists of 1) the principles and reason 2) the purposes 3) the target group 4) contents which consists 4 modules; module 1) Ideological influences and visions, module 2) motivation, module 3) stimulation of intelligence, module 4) individual considerations 5) implementation which divided into 3 stages; stage 1) training, stage 2) practices, stage 3, study visits and 6) evaluation; the evaluation of the participants was divided into 3 periods of time; pre-development evaluation, during development, post-development evaluation. The evaluation results of the creative leadership for teachers of the secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et were in a highest level in overall appropriately and the possibility of the program was at the highest level.

**Keywords :** 1. The Developing Program 2. Enhancement 3. Transformational Leadership

### 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆ ที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือ

กำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมาก หลากหลาย เชื้อชาติ ย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษา และข้ามวัฒนธรรม มาอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงานปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้ เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

ผู้นำในศตวรรษที่ 21 สิ่งที่ทำหายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ (พรชัย เจตมาร, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำในระดับต่างๆ ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากสภาพปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนจึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำองค์กร สามารถคาดการณ์และตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร มีการแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง และสร้างแรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงานในการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหา ตลอดจนต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ด ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ด ในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีการบริหารจัดการศึกษา 2 ระดับ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนได้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบกับผู้บริหารไม่ยอมรับการ

เปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้มีปัญหาและอุปสรรคดังนี้ 1)ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลดลงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เมื่อเปรียบเทียบปีการศึกษา 2559 กับปีการศึกษา 2560 2)ด้านโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวนนักเรียนทั้งหมดเมื่อเทียบปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 มีจำนวนลดลงทั้งสิ้น 2,350 คน 3) ด้านการบริหารจัดการศึกษา จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กเมื่อเทียบปีการศึกษา 2561 กับปีการศึกษา 2562 เพิ่มขึ้น 2 โรงเรียน ยังไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่จะลดจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาพัฒนาสถานศึกษาในเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานการศึกษาในการวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด หน่วยงานที่มีบทบาทเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานำไปพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ต่อไป

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดาได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดา

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดาผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดา ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/สร้างแบบสอบถามวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 3 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 344 คน ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/วิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละของวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาระยะที่ 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดา จำนวน 3,219 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดา จำนวน 344 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 12 คน ครูจำนวน 259 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดาซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .951 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .961 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดัชนีความต้องการจำเป็นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1)ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม 2)ติดต่อโรงเรียนที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งหนังสือ

ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยที่ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามกับหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งมีการติดต่อเป็นการส่วนตัวถึงผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล ใช้ระยะเวลา จำนวน 15 วัน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 344 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 344 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และแบบสอบถามแบบเลือกตอบ 3 ลำดับ สอบถามความต้องการวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ของจำนวนครั้งแต่ละวิธีการที่เลือกโดยกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 60 โรงเรียน 344 ฉบับ

ระยะที่ 2 ศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา Best Practices โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างานวิชาการ โรงเรียนที่เป็นศูนย์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา หรือ โรงเรียนที่ได้รับรางวัล Obec QA จำนวน 3 โรง ขั้นตอนที่ 2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างการพัฒนาภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้างานวิชาการ เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม และปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เพื่อให้ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นแบบประเมินชนิดประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ด โดยรวมและรายด้านดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ด ค่าดัชนีความต้องการ  $PNI_{Modified}$  และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโดยรวม

| องค์ประกอบ<br>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง                 | สภาพปัจจุบัน |      |         | สภาพที่พึงประสงค์ |      |           | ลำดับความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น |
|-------------------------------------------------------|--------------|------|---------|-------------------|------|-----------|--------------------------------|
|                                                       | $\bar{X}$    | S.D. | ระดับ   | $\bar{X}$         | S.D. | ระดับ     |                                |
| 1. การมีวิสัยทัศน์และการมี<br>อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.43         | 0.16 | ปานกลาง | 4.41              | 0.74 | มาก       | 4                              |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ                                | 2.53         | 0.27 | ปานกลาง | 4.57              | 0.65 | มากที่สุด | 3                              |
| 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา                              | 2.45         | 0.11 | น้อย    | 4.45              | 0.11 | มาก       | 2                              |
| 4. การคำนึงถึงความเป็น<br>ปัจเจกบุคคล                 | 2.27         | 0.15 | น้อย    | 4.41              | 0.69 | มาก       | 1                              |
| รวม                                                   | 2.67         | 0.52 | ปานกลาง | 4.46              | 0.08 | มาก       |                                |

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.67$ ) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.46$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยเอ็ดค่า  $D=2.67$  ค่า  $I=4.46$  และ ค่า  $PNI=0.670$  โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และลำดับสุดท้าย คือ การมีวิสัยทัศน์และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

**ตารางที่ 2** ค่าความถี่และร้อยละวิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

| วิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------|-------|--------|
| การอบรม                                       | 295   | 24.00  |
| การสัมมนา                                     | 147   | 11.96  |
| การเรียนรู้จากการปฏิบัติ                      | 294   | 23.92  |
| การประชุมปฏิบัติการ                           | 148   | 12.04  |
| การศึกษาดูงาน                                 | 246   | 20.02  |
| การศึกษาเอกสารตำรา                            | 99    | 8.05   |

จากตารางที่ 2 พบว่า วิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดลำดับแรก คือการอบรม จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 23.92 และลำดับที่สามคือ การศึกษาดูงาน จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 20.02

5.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีทั้งหมด 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โมดูลที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โมดูลที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และโมดูลที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีขอบข่ายของโปรแกรม ประกอบไปด้วย 1)หลักการและเหตุผล 2)วัตถุประสงค์ 3)กลุ่มเป้าหมาย 4)เนื้อหา 5)การดำเนินการ และ 6)การประเมินผล โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และลำดับสุดท้ายการมีวิสัยทัศน์และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหารได้มีความ

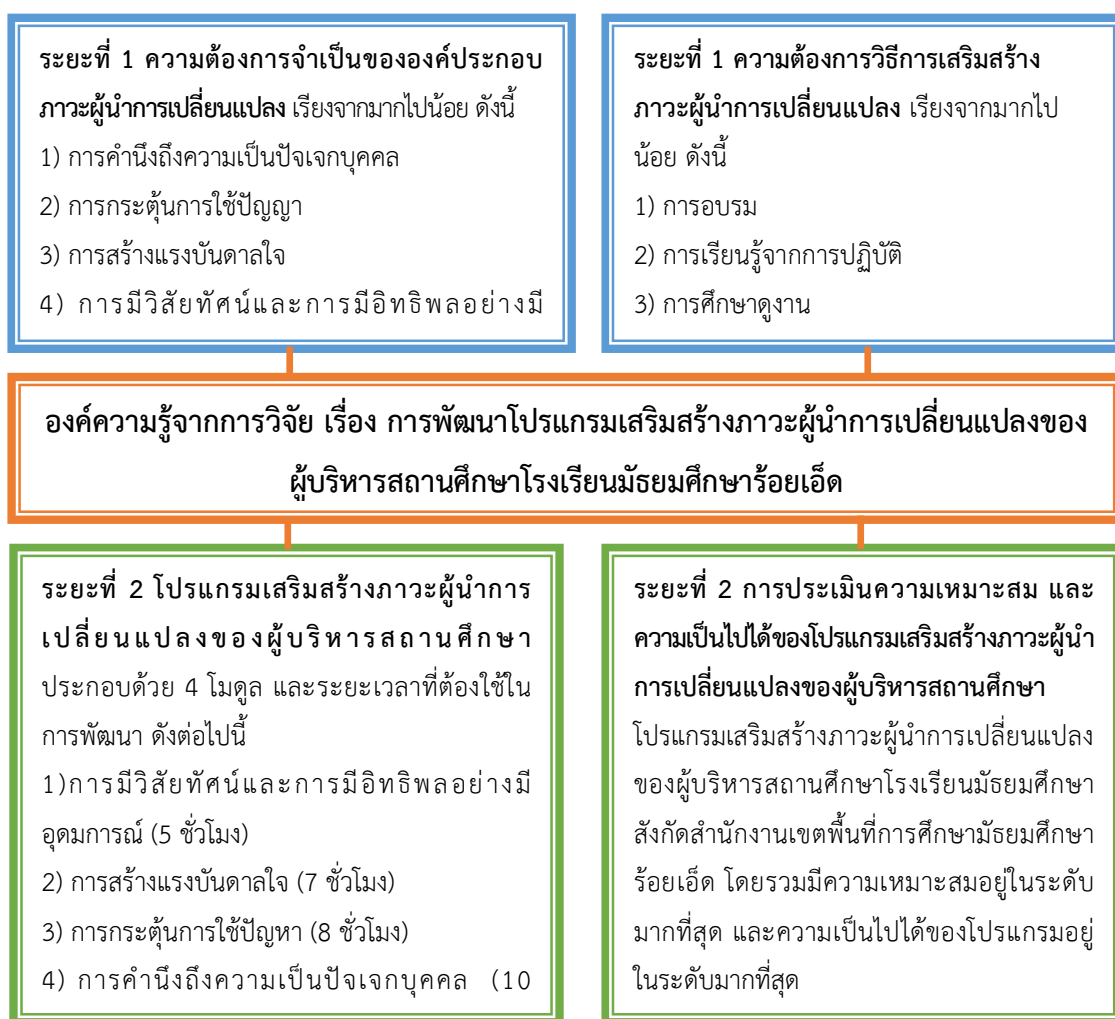
เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554) และวิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดาเรียงลำดับจากที่ต้องการใช้วิธีการเสริมสร้างสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รัชฎาภรณ์ ตรีกุล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอัยยธิดา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารประกอบไปด้วย 3 วิธีการเสริมสร้างเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และศึกษาดูงาน สอดคล้องกับวิธีการเสริมสร้างของ McCauley (1986) ประกอบไปด้วย การเรียนรู้จากการทำงาน การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการเรียนรู้จากการฝึกอบรม Bolam (1994) ประกอบไปด้วย การศึกษาเพื่อจัดการ และการฝึกอบรมเพื่อจัดการ Dubrin (2004) ประกอบไปด้วย การศึกษาประสบการณ์ และสอดคล้องกับ Anderson R.E. and others (2010) ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมเชิงรุกการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง

6.2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอัยยธิดา ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โมดูลที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ โมดูลที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และโมดูลที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งโปรแกรมประกอบไปด้วย 6 ขอบข่าย 1)หลักการและเหตุ 2)วัตถุประสงค์ 3)กลุ่มเป้าหมาย 4)เนื้อหา 5)การดำเนินการ และ 6)การประเมินผล สำหรับวิธีการเสริมสร้างประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรมเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนไว้เป็นอย่างดีเป็นระบบ ปริญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาแนวทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การประเมินผลโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เชษฐา คำคลอง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมืองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้านประกอบไปด้วย หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ศักดิ์ดา คำโส (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มืองค์ประกอบทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโปรแกรม

## 7. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้ดังนี้



**ภาพที่ 1** การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

8.1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนเข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรมนี้ และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น

8.1.3 ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้หลักการวิธีการและองค์ความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งนำมาใช้ในงานเพื่อค้นหาความรู้สร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

8.2.2 สำหรับการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาบริบทควบคู่ไปกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนในตำแหน่งอื่น เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

8.3.2 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำในระดับการศึกษาต่างๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น

8.3.3 ควรมีการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบอื่นๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

8.3.4 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกเป็นระยะๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำการ

## 9. เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). การบริหารงานวิชาการ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม : อภิชาติ การพิมพ์.
- เชษฐา คำคลอง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปริญญา มีสุข. (2552). การวิจัยและพัฒนาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย เจดามาน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2564. จาก <https://www.kroobannok.com/83312>
- รัชฎาภรณ์ ตรีกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- \_\_\_\_\_. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

- Anderson R.E. and others. (2010). **Multivariate Data Analysis**. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Bolam, R. (1994). The Impact of Research on Policy and Practice in Continuing Professional Development. **British Journal of In-Service Education**. 20(1). 35-46.
- Dubrin, A. J. (2004). **Leadership Research Finding, Practice, and Skills**. U.S.A. : Houghton Mifflin.
- McCauley, R. N. (1986). Intertheoretic Relations and the Future of Psychology. **Philosophy of Science**. 53(1986). 179-199.

## 10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้แนวคิด วิธีการคำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ยิ่งขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ นามวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา ที่กรุณาให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ดร.สุขุมลย์ อนุเวช คุณครูสมบัติ ประชุมศรี คุณครูจงใจ กองสุข คุณครูเกษศิริรินทร์ ยอดภิรมย์ และ คุณครูอินทศักดิ์ เสนาใน ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอภัยภูฏาทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยตลอดจนคณะผู้บริหาร ครู และ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและ ส่งเสริมกำลังใจตลอดมานอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมดจึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณพ่ออุทิศ วันศรีรัตน์ คุณแม่ภุชญา โสภชาติร์ คุณอรรณณ โพธิ์สี และญาติ พี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังใจทรัพย์แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ ทำการศึกษาด้วยดีตลอดมาและเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ คำแนะนำ และส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่ง ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมดจึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่าและ ประโยชน์ทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทวดแต่บิดามารดาและ บุรพจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน