

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*

DEVELOPING A PROGRAM TO STRENGTHEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
PROGRAM OF SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER MAHASARAKHAM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วัลย์ลักษณ์ ชุมพล¹, ธรินธร นามวรรณ²
Walailak Chumpon¹, Tharinthorn Namwan²
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}
Mahasarakham University, Thailand.^{1,2}
Email : 64010581051@msu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวม 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล โปรแกรมโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ : 1. โปรแกรม 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to investigate the current conditions, desirable conditions and needs of transformational leadership of school administrators, 2) to develop a program to strengthen transformational leadership of school administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1. The design of this study was mixed method. There were 249 samples. The research tools were a questionnaire, a suitable and feasibility assessment form of the transformational leadership enhancement program for school administrators. The statistics used to analyze the data was mean, standard deviation, and $PNI_{Modified}$.

The result revealed that; 1. The overall current conditions of transformational leadership of school administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. The highest average was Idealized Influence. The overall desirable conditions of transformational leadership of school administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level. The highest average was Individualized Consideration. Having reviewed the needs of transformational leadership, Intellectual Stimulation was the most required element, and the rest which comprised of Individualized Consideration, Idealized Influence and Inspirational Motivation were required in order of priority. 2. There were 6 elements of the program to strengthen transformational leadership of school administrators under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1 including the principle, the objectives, the targets, the contents, the development processes, and the evaluation. The contents divided into 4 modules consisting of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration.

Keywords : 1. Program 2. Transformational leadership 3. Strengthening transformational leadership

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ท่ามกลางสภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สังคมโลกเกิดแรงกระเพื่อมและเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่มีมากขึ้น กล่าวคือบนเวทีโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้นในแต่ละแขนง ซึ่งส่งผลให้นานาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดโลกให้ได้สูงที่สุดและดีที่สุด นอกจากนี้ยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เชื่อมโยงทุกมุมโลกให้ใกล้ชิดมากขึ้นโดยไร้ขีดจำกัดหรือที่เรียกว่า โลกไร้พรมแดน(Globalization) ซึ่งนำมาถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา รวดเร็ว และเสมือนจริง ทำให้พฤติกรรมและความคิดของคนทำงานยุคปัจจุบันมีความแตกต่างจากคนยุคก่อน ซึ่งปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการดำเนินกิจกรรมของคนในทุกสังคม ในขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดใน

หลากหลายด้านที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองการปกครองรวมถึงการศึกษา ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยในช่วงของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำนายที่จะนำประเทศไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีนี้บ่งบอกถึงทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทย บรรลุซึ่งวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ว่าด้วยด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ความสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึง ต้องอาศัยความเข้าใจ เข้าถึง จึงจะพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของมนุษย์เป็นตัวนำ ขับเคลื่อนด้วย ปัญญาของคน ต้องลงทุนในมนุษย์ให้เป็นผลผลิตที่ดี ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน และอยู่อย่าง ยั่งยืน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2546)

จากความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รัฐบาลไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการมีความพยายาม เป็นอย่างยิ่งที่จะนำเป้าหมายของการศึกษาเข้าสู่กลไกและทิศทางที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาและ นโยบายการศึกษาซึ่งต้องมีการกำหนดหลักการ กรอบแนวคิด วิสัยทัศน์เป้าหมาย และกรอบแนว ทิศทางการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ในทุกระดับ ทุกประเภท การศึกษา ที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ผลิต และพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่ สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนมีการนำ ระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ควบคู่กับการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพิ่มความเข้มแข็งให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติเป็นการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2554) ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของ ระบบการศึกษา และระบบสังคมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารยังต้องเป็นภาวะผู้นำที่สามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายแผนงานเป้าหมาย และความต้องการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2549)

จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีอิทธิพลต่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความสามารถดำเนินกิจกรรมองค์กรภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเหมาะสมกับสถานะแห่งการ เปลี่ยนแปลงนี้คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการ วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่โดยอาศัยองค์ประกอบในการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วิธีการ ทำงาน การประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อทำให้องค์กรบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์,

2554) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้น จึงต้องตระหนักถึงองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงเพื่อวิเคราะห์และนำไปพัฒนาองค์ความรู้ความเปลี่ยนแปลงครั้งใหม่ Bass และ Riggio (2006) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการยกระดับการรับรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับแรงบันดาลใจโดยผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา(Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(Individualized)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทยและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการที่จะทำหน้าที่ให้สมบูรณ์นั้น บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีจุดแข็งที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารสถานศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ แต่ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา ยังพบจุดอ่อนที่ยังเป็นอุปสรรค คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดแนวนโยบายใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาเดิมในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน ขาดแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน และผลของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมรวมไปถึงความไม่เข้าใจในความแตกต่างของบุคลากร ที่มีหน้าที่หลากหลาย เฉพาะด้าน แต่ยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในด้านนั้นๆ ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นจริง เอาใจใส่และเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นำไปสู่การร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาอย่างรอบด้าน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 249 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (R. V.Krejcie, & D. W.Morgan, 1970) และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิแล้วสุ่มแบบง่ายโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 6 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากนั้นนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาออกแบบยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ผ่านการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	0.95	มาก	4.70	0.64	มากที่สุด
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.24	0.92	มาก	4.67	0.62	มากที่สุด
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.11	0.94	มาก	4.67	0.61	มากที่สุด
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.20	0.96	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.20	0.94	มาก	4.69	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20, S.D.=0.94$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69, S.D.=0.60$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Priority Needs Index Modified : $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	$PNI_{modified} (I-D)/D$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.70	4.25	0.11	3
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.67	4.24	0.10	4

องค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (D)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
3. ด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา	4.67	4.11	0.14	1
4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	4.71	4.20	0.12	2

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับความสำคัญความต้องการของการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านที่มีค่าความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified} = 0.14$) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = 0.12$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($PNI_{modified} = 0.11$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified} = 0.10$) ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ส่วนประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3. กลุ่มเป้าหมาย	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. เนื้อหา	4.40	0.49	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
5. กระบวนการพัฒนา	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
6. การวัดและการประเมินผล	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.57	0.47	มากที่สุด	4.70	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละองค์ประกอบมาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา เพื่อการตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำเหตุและผลมาช่วยแก้ไขปัญหามุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่สร้างสรรค์ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้นผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hira Khan and Maryam Rehmat(2020) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลงานของพนักงานผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานที่แท้จริงของผู้ทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญพัชร แสงกล้า (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า มีสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในลำดับแรก และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภณนา(2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีสภาพปัจจุบันในภาพรวมระดับมากทุกด้านและมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความต้องการจำเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด

6.2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยส่วนต่างๆ 6 ส่วน ได้แก่ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)กลุ่มเป้าหมาย 4)เนื้อหาของโปรแกรม 5)กระบวนการพัฒนา และ 6)การวัดและประเมินผลโปรแกรมแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) กระบวนการพัฒนาและ 6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ด้วยวิธีการดำเนินการพัฒนา 3 ระยะ ได้แก่ 1)การอบรม 2)การศึกษาดูงาน และ 3)การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยมีการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1)การประเมินก่อนการพัฒนา 2)การประเมินระหว่างการพัฒนาและ 3)การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยการจัดโครงสร้างโปรแกรมที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ นั้น สามารถนำไปใช้เสริมสร้างความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีความรู้ เทคนิคและทักษะการบริหารงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาและเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Charney & Conway (2005) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ได้แก่ บริบท เป้าหมายและแผน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 นั้นจะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดีเพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรมและสอดคล้องกับแนวคิด Dyer (2013) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในด้านต่างๆ โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์กลุ่มเป้าหมายเนื้อหากระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผลโปรแกรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผุสรัตน์ ดอนสถิตย์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีส่วนประกอบดังนี้ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)กลุ่มเป้าหมาย 4)เนื้อหา 5)การดำเนินการและ 6)การวัดและประเมินผล

7. องค์ความรู้ใหม่

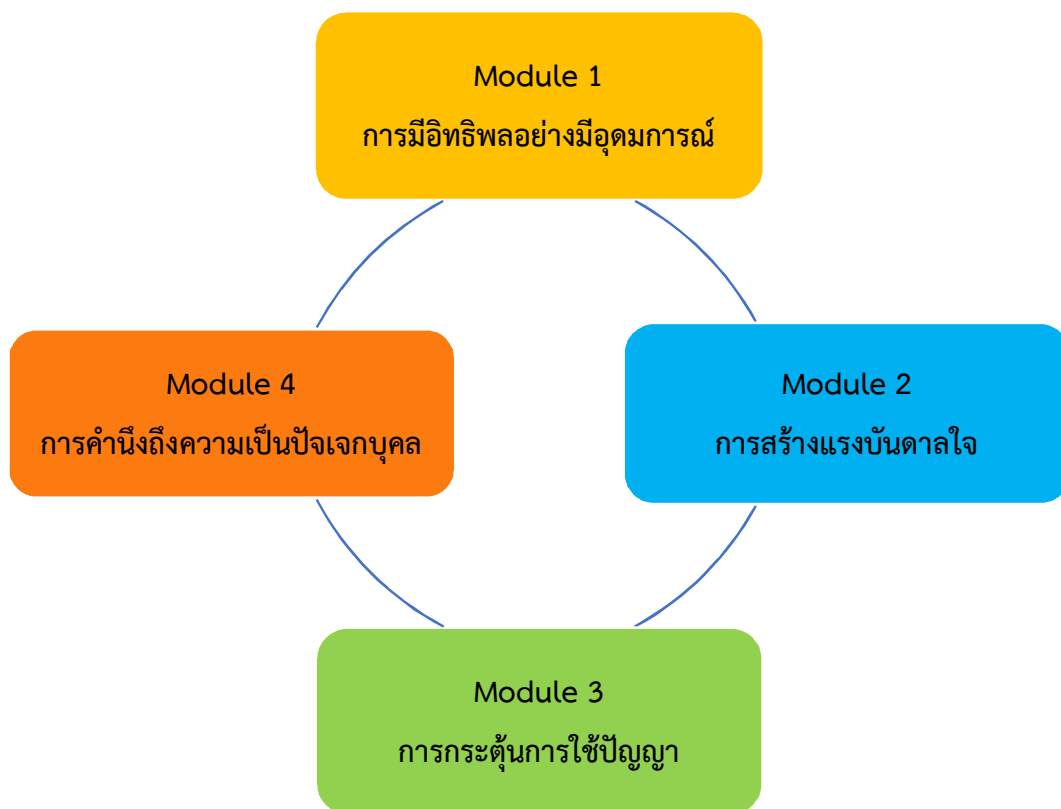
จากผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย

1) หลักการของโปรแกรม: เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม: เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารและการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งมีทักษะด้านอุปนิสัย เจตคติ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ของการสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารร่วมกันกับเพื่อนครูและผู้บริหารด้วยกัน ส่งเสริมการกระตุ้นการใช้ปัญญา พัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร พัฒนาบุคลากรพัฒนาสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กรและผู้นำทางวิชาการ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3) กลุ่มเป้าหมาย: ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4) เนื้อหาของโปรแกรม:



ภาพที่ 1 เนื้อหากิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

5) กระบวนการพัฒนาของโปรแกรม: กระบวนการพัฒนาของโปรแกรมจะใช้วิธีการพัฒนา 3 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และใช้เวลาในการพัฒนาตามหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ อัตราส่วน 70 : 20 : 10 จำนวนทั้งสิ้น 126 ชั่วโมง

6) การวัดและประเมินผลโปรแกรม: การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา ได้แก่ ประเมินก่อนการพัฒนา โดยการประเมินตนเอง/ประเมินระหว่างการพัฒนาโดยการสังเกตพฤติกรรม ความสนใจ การซักถามข้อคิดเห็น การทดสอบ และการประเมินใบงาน/ประเมินหลังการพัฒนา โดยการประเมินการรายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรม ประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเพื่อนครูและประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ต้องกำหนดนโยบาย และมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประเภทผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มงาน ให้ได้รับการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามโปรแกรมนี้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา และมีการนิเทศติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรนำวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาอบรมให้ความรู้ พร้อมทั้งฝึกปฏิบัติตามรูปแบบของโปรแกรม เพื่อให้การพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

8.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาในรูปแบบและวิธีการอื่นๆ

9. เอกสารอ้างอิง

- กัญพัชร แสงกล้า. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ประชา ไสภณนา. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุสรัตน์ ดอนสถิตย์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). ชลบุรี : มนตรี.
- Dyer, J.W.G. and others. (2013). **Team Building : Proven Strategies for Improving Team Performance**. 5th ed. USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Hira Khan and Maryam Rehmat. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. **Future Business Journal**. 6(1). 1-13.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Tichy, N. and Devanna, M. A. (1986). **The Transformational Leader**. New Jersey : John Wiley and S.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ คำปรึกษาชี้แนะและตรวจสอบแก้ไขในการจัดทำงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายประมวล ต้นทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าตามาอุดมชัย นายสมร นามคุณ ข้าราชการ บำนาญ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคูขาด ดร.เพ็ญพัทธ์ ภูมิมาลา ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองคูขาด นางลำไผ่ วันจงคำผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนพยอม และ ดร.วิทย์ธร พันธุ์สอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสภณาร่า ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูหัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่กรุณาให้ ข้อมูลและตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดาบุพการีครูคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนและเป็นขวัญกำลังใจ ให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง ตลอดไป