

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

Strategies for Leadership Development of Educational Administrators under Local Administrative Organizations in Buriram Province

ณัฐวุฒิ เข้มทิศ¹, รังสรรค์ สิงห์เลิศ² และณรงศ์ฤทธิ์ โสภา³

Nuttawut Khemtis¹, Rungson Singhalert² and Narongrit Sopha³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อทดลองและประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro Yamane จำนวน 227 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสมเรล เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรสาเหตุ จำนวน 6 ปัจจัยสาเหตุ ระยะที่ 2 เป็นการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นายก หรือรองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 คน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน ผู้แทนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างแนวทางการพัฒนา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการประชุมกลุ่มย่อย และการระดมความคิดเห็นในที่ประชุมใหญ่ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา และระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มทดลอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับโรงเรียน จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน ใช้การเลือกแบบสมัครใจ ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลอง ก่อนทดลองกับหลังการทดลอง ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย หลักในการปกครอง (0.76) การเป็นตัวอย่างที่ดี (0.30) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (0.30) และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.27)

2. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำกิจกรรมในแนวทางการพัฒนา 4 ตัวแปร จำนวน 10 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การสนทนาวางกลม 2) เรียนรู้ หลักในการปกครอง 3) แต่งกายดี 4) วจีโพเราะ 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การระดมความคิด 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) จงอาง หวงไข่ 9) ศึกษาดูงาน และ 10) กีฬาส่งสร้างความสัมพันธ์

3. ผลการทดลองและประเมินผลการใช้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และผลการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ก่อนทดลองกับหลังการทดลอง ค่าเฉลี่ยคะแนนในทุกตัวแปรตาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of research were to (1) analyze causal factors affecting leadership development of educational administrators under local administrative organizations in Buriram province, (2) to design the strategies for leadership development and (3) to implement and evaluate the strategies. The research methodology was divided into 3 phases. In the first phase, the researcher investigated and analyzed 6 causal factors which affected leadership development of educational administrators. The data was collected by questionnaire from 227 educational administrators under the local administrative organizations in Buriram province. Taro Yamane method was used to calculate the sample size and samples were selected by the proportional stratified random sampling. The data was analyzed by Structural Equation Model: SEM, LISREL for Windows with Path Analysis at the .05 level of statistical significance. In the second phase, the researchers designed and develop the strategies for leadership development based on the data of first phase. The strategies for leadership development was assessed by 20 research participants consisting of five administrators of the local administrative organizations, five representative of the Ministry of Interior, five representative of the Ministry of Education Academicians, and five educational stakeholders. The data was collected by focus groups and brain storming. In the third phase, the voluntary sample subjects were six educational administrators under the local administrative organizations in Buriram province. They were the experimental group of the strategies for leadership development. The data was analyzed by Wilcoxon Signed Rank Test at the .05 level of statistical significance.

Results of the research were as follows:

1. The research findings showed that the four major causal factors were related to leadership development of the educational administrators at the .05 level of the statistical significance. The factors consisted of principles administration (0.76), good model (0.30), good vision (0.30) relationships between school and community (0.09) respectively.

2. The strategies for leadership development of the educational administrators consisted of ten activities: 1) conversation circle, 2) learning principles administration, 3) dressing, 4) polite and good speech, 5) role - play, 6) brain storming, 7) creating clear and good vision, 8) egg protection of king cobra, 9) study visit and 10) sport for creating unity.

3. The average leadership of the educational administrators in the local administrative organizations in Buriram province after implementing the practical strategies was better than that of before implementing the strategies at the .05 level of the statistical significance.

Keywords : strategies, leadership development, educational administrators under local administrative organizations

บทนำ

การศึกษานั้นถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนถึงวัยผู้สูงอายุ การจัดการศึกษาให้มีการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกวัยได้เข้าถึงโดยง่าย และตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งในอดีตนั้นการจัดการศึกษายังมีลักษณะการรวมอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลาง ส่งผลให้การดำเนินการเกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในท้องถิ่นและชุมชน ไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลาย และตรงตามความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 43 ระบุว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอ

กันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มาตรา 81 ระบุว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนดังกล่าว สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ มาตรฐานการศึกษาอย่างชัดเจนเหมาะสม วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและดำเนินการตามแผน รวมทั้งตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ (กรมวิชาการ) ¹ การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่มาจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า บัญญัติสิทธิของประชาชนในด้านการศึกษาและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้บุคคลมีสิทธิ เสมอกันในการรับการศึกษา

ชั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวโน้มนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 และมาตรา 18 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 กำหนดให้การศึกษามี 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (ประเวศ วะสี)²

ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่าไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านที่ยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป โดยเฉพาะการพัฒนาด้านโอกาสทางการศึกษา รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างมากส่งผลให้ประชากรในวัยเรียน รวมทั้งเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ยังเข้าเรียนได้ไม่ครบทุกคน และมีปัญหาการออกกลางคันอยู่บ้าง ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงานด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการ

ศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้ปฏิรูประบบการศึกษาขึ้นใหม่ในปี 2560 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาการศึกษาระดับประเทศในปี พ.ศ. 2560 - 2579 ใช้ระยะเวลาดำเนินการ 20 ปี โดยมีแนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) 2) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) 3) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) 4) หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) และ 5) ยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) 8Cs ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และ 8) ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2560)³

จากสภาพทางการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน

และพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลตามที่ต้องการได้ หากผู้บริหารมีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสมย่อมมีผลกระทบต่อการประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชาขาดความร่วมมือในการจัดการศึกษาทำให้การศึกษาขาดคุณภาพ ดังนั้นการมีคุณลักษณะหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดบุรีรัมย์ และสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนนำแนวทางการพัฒนาไปทดลองใช้ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด บุรีรัมย์
3. เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 1) ความสามารถในการจูงใจ 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ 3) หลักในการปกครอง ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ความฉลาดและมีไหวพริบ 2) การเป็นตัวอย่างที่ดี และ 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

2. หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

2. ขั้นตอนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง..... ได้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 520 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane 4 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) ความฉลาดและมีไหวพริบ 2) การเป็นตัวอย่าง

ที่ดี และ 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี

2.2 ตัวแปรต้นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งหมดและผล ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการจูงใจ 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ 3) หลักในการปกครอง

2.3 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม (รังสรรค์ สิงห์เลิศ)⁵

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย นายก หรือรองนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1) จำนวน 5 คน ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย จำนวน 5 คน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 คน ผู้แทนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ผลลัพธ์จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างแนวทางการพัฒนา

3. วิธีการศึกษา โดยการจัดประชุมเชิง

ปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าร่วมกระบวนการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อ เสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และนำผลการสร้างแนวทางการพัฒนาที่ได้ ให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา จำนวน 3 ท่าน

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้การวิจัยแบบกึ่งทดลอง

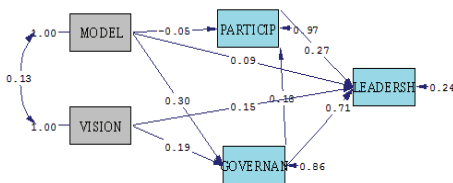
1. กลุ่มทดลอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับโรงเรียน จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 คน ใช้วิธีสุ่มสุ่มใจ

2. ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนา อันประกอบด้วย กิจกรรม หรือโครงการ หรือแผนงาน ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 และ 2) ตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่า มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิธีการศึกษา การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One - Group Pretest - Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัยของ Cook & Campbell. 6 โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่างก่อนและหลังทดลองของกลุ่มทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยหลักในการปกครอง (0.76) การเป็นตัวอย่างที่ดี (0.30) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี (0.30) และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (0.27) ซึ่งผลการวิจัย แสดงเป็นแผนภาพ และแสดงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลที่ได้จากการวิจัย ได้ดังแผนภาพที่ 1 และตารางที่ 1



Chi-Square=0.05, df=1, P-value=0.81772, RMSEA=0.000

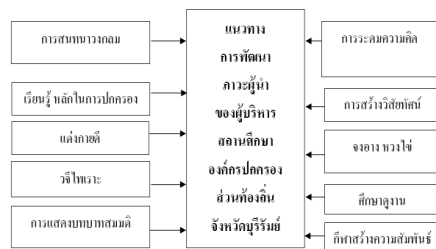
แผนภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลที่ได้จากการวิจัย

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล		หลักในการปกครอง
		ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	
การเป็นตัวอย่างที่ดี	DE	0.05	0.00	0.25
	IE	0.21	-	0.05
	TE	0.30	0.00	0.30
การมีวิสัยทัศน์ที่ดี	DE	0.15	0.00	0.19
	IE	0.15	0.03	-
	TE	0.30	0.03	0.19
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	DE	0.27	-	-
	IE	-	-	-
	TE	0.27	-	-
หลักในการปกครอง	DE	0.71	0.18	-
	IE	0.05	-	-
	TE	0.76	0.18	-
R ²		0.91	0.00	0.14

ผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จาก 4 ตัวแปรสาเหตุ

ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การสนทนาวางกลม 2) เรียนรู้หลักในการปกครอง 3) แต่งกายดี 4) วจีไพเราะ 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การระดมความคิด 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) จงอาง หวงไข 9) ศึกษาดูงาน และ 10) กีฬาส่งเสริมความสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยแสดงเป็นภาพได้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยระยะที่ 3 พบว่า หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มทดลองพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในระดับที่สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

1. อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 1) ความสามารถในการจูงใจ 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ 3) หลักในการปกครอง ได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจาก 1) ความฉลาดและมีไหวพริบ 2) การเป็นตัวอย่างที่ดี และ 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และจากการ

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 ชุด พบว่ามีตัวแปรที่มีอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ 1) หลักในการปกครอง 2) การเป็นตัวอย่างที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านหลักในการปกครอง มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ มากที่สุด ผลจากการวิจัย ผู้วิจัย พบว่า การเป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณธรรมจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเองให้ถูกต้อง ถูกใจ และเหมาะสมภายใต้หลักการปกครองที่ตรงตามระเบียบกฎหมาย สอดคล้องกับ สราญรัตน์ จันทะมล⁷ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่นคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่นก็คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ผลจากการวิจัย ผู้วิจัย พบว่า การเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นรูปแบบสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนทางพฤติกรรมทั้งตัวผู้บริหารเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริณธ์ ธรรมนารสสกุล⁸ ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 4 องค์ประกอบนั้น เมื่อพิจารณาร่วมกับองค์ประกอบ

ของพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เป็นแบบสากลแล้วพบว่า มีองค์ประกอบและเนื้อหาที่สอดคล้องกัน ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านการช่วยเหลือ ด้านมารยาท และความสุขภาพ และด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร สำหรับด้านความเข้มแข็งและมั่นคงนั้น มีเนื้อหาบางส่วนที่ใกล้เคียงกับองค์ประกอบด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงกำหนดให้พฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อผลประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร การแสดงพฤติกรรมจะมีผลโดยตรงทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และสมาชิกในหน่วยงาน ทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2) ด้านมารยาทและความสุภาพ (Courtesy) หมายถึง การรู้จักกฎระเบียบในการทำงานการให้เกียรติการยกย่องผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ โดยมีการแสดงออกทางกาย และวาจา³ 3) ด้านการทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงการกระทำที่ให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร และ 4) ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงานอดทนต่อความไม่สุขสบายในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงานเสียสละความสนใจส่วนตัวเพื่อให้เกิดผลดีในกลุ่มงาน

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ผลจากการวิจัย ผู้วิจัย พบว่า การทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริงจะทำให้เกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีและสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีอยู่เสมอ สอดคล้องกับการวิจัยของ นุชนาถ ธาตุทอง⁹ ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิชาการ พบว่า

นักวิชาการที่มีความขัดแย้งในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีความขัดแย้งในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักวิชาการที่มีความคลุมเครือในบทบาทต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักวิชาการที่มีความคลุมเครือในบทบาทสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Bass 10 ที่พบว่าแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความ เป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงในสังคมวัฒนธรรมและ ประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายใน องค์กรได้แก่ เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับ บัญชา และวัฒนธรรมองค์กร และ 3) คุณลักษณะส่วน ตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพความสามารถเฉพาะ บุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลจากการวิจัย ผู้วิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับชุมชนเป็น เรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงไว้ตลอดเวลา เพราะการสร้างภาวะผู้นำต้องเกิดจากการร่วมมือร่วมใจ กันพัฒนาองค์กรให้ถูกทางและเหมาะสมกับบริบทของ องค์กรที่มีจึงจะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำที่ดี ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ¹¹ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทขององค์กรในท้องถิ่นที่มีผล การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในจังหวัดอุบลราชธานีและผลการศึกษาวีจยพบว่า องค์กรภายในท้องถิ่นส่วนใหญ่ ต้องการให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจและลงมือ ปฏิบัติงาน ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง

ส่วนบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงาน กรมป่าไม้ได้เข้ามามีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ ส่วนหน่วยงานเอกชนพบว่า หน่วยงานของ CARE เข้ามามีบทบาทในการจัดการ ทรัพยากรแหล่งน้ำมากที่สุด และในส่วนของบุคคล พบว่า พระและครูมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า เพศชายมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติเป็นอย่างมากและมีอายุเฉลี่ยไม่ ต่ำกว่า 40 ปี และสอดคล้องกับ Fiedler ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ 2) โครงสร้างของงานงานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ โครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างาน ใดต้องใช้ความคิดการวางแผนผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น 3) อำนาจของผู้นำผู้นำที่ดีที่สุดคือผู้ที่เห็นงานสำคัญ ที่สุดแต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและ อิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอ จะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของ งาน ซึ่งตามทฤษฎีของ Fiedler ได้บอกว่า ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ถ้าสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจนผู้นำจะสามารถควบคุม สถานการณ์ขององค์กรได้

2. อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2 การ อภิปรายผลการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถาน ศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดย การนำ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย หลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และความ สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ที่ได้จากการวิจัยใน ระยะที่ 1 มาร่างเป็นตัวแบบในการสร้างแนวทางการ พัฒนา นั้น ผู้วิจัย อภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลที่ได้จากการสร้างแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาที่ได้ทั้งหมดไปให้

ผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาความเหมาะสมในการนำไปใช้ เพื่อให้สามารถเข้ากับบริบทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งสิ้นจำนวน 10 กิจกรรม โดยมีรายละเอียดกิจกรรมการพัฒนาแยกตามตัวแปรปัจจัยสาเหตุ ดังนี้

1. ด้านหลักในการปกครอง ประกอบด้วย แนวทางในการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม การสนทนาวงกลม และกิจกรรมเรียนรู้หลักในการปกครอง

2. ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม แต่งกายดี กิจกรรม วจีโพเราะ และ กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ

3. ด้านการการมีวิสัยทัศน์ที่ จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ การระดมความคิด และกิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ จงอาจหวังไข่ กิจกรรม ศึกษาดูงาน และกิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์

3. อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำของกลุ่มทดลอง ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนทดลองกับหลังทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 การพัฒนาด้านหลักในการปกครอง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560 12 ได้กล่าวใน ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

1) โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการการศึกษามีความคล่องตัวชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและ

มาตรฐานการศึกษา

3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่

4) กฎหมายและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษารองรับลักษณะที่แตกต่างกันของผู้เรียน สถานศึกษา และความต้องการกำลังแรงงานของประเทศ

5) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาด้านหลักในการปกครอง กับกลุ่มทดลอง ซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การสนทนาวงกลม

1) ผู้เข้าอบรมมีสมาธิ ในการฟังมากขึ้น และตั้งใจฟังเพื่อนนำเสนอ

2) ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการ และหลักการฟังที่ถูกต้อง และรู้จักการอดทนที่จะฟัง และมีสติอยู่กับตนเองตลอดเวลา

3) ผู้เข้าอบรมกล้าแสดงออก และเสนอความคิดเห็น ในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม

กิจกรรม ที่ 2 เรียนรู้ หลักในการปกครอง

1) เกิดการสร้างความรู้ความคุ้นเคยระหว่างครูวิทยากร ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนา

2) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความตระหนักในเรื่องหลักในการปกครอง

3) ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเองมาก มีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น

3.2 การพัฒนาด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี ต้นแบบ (Role Model) ที่มีอิทธิพล และความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และสังคมด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร

ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory) ของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (อ้างใน ติศนา แคมมณี, 2541) ¹³ ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกด้วยการสังเกตและเลียนแบบ (Copy) จากต้นแบบ และตาม ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) ที่กล่าวว่าเซลล์กระจกเงาเป็นเซลล์ชนิดหนึ่งของมนุษย์ที่ทำหน้าที่เลียนแบบพฤติกรรมต่างๆ ของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

การเป็นต้นแบบ (Role Model) ที่ดีของการเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ เป็นการส่งเสริมให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดที่ดี มีหลักการ เกิดการกระทำที่ดีมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบทุกขั้นตอน อันเป็นคุณลักษณะสำคัญ ที่ประเทศ ชาติต้องการอย่างยิ่งในสภาวะการณ์สังคมปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร และผู้นำในการเป็นแบบอย่าง และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรการเป็นนักคิดและนักปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป การจัดประเภทบุคคลในองค์กรแบ่งตามการคิดและการปฏิบัติเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีความชัดเจน และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นนักคิดและนักปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ประเภทบุคคลในองค์กร : แบ่งตามการคิดและการปฏิบัติ

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาการเป็นตัวอย่างที่ดี กับกลุ่มทดลอง ซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา จำนวน 3 กิจกรรม ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

กิจกรรม ที่ 1 กิจกรรม แต่งกายดี

1) เกิดการสร้างความคิดเชิงบวก ในการแต่งกายที่ถูกต้อง ตามกาละ เทศะ

2) มีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

3) ผู้เข้าอบรมกล้าที่จะแสดงออกในชุมชน

กิจกรรม ที่ 2 กิจกรรม วจีโพเราะ

1) เกิดการสร้างความคิดเชิงบวก ในการพูด รู้จักกาละ เทศะในการพูดมากขึ้น

2) ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการของการพัฒนาตนเองสู่การมีภาวะผู้นำ

3) ผู้เข้าอบรมมั่นใจในตนเองมากขึ้น
กิจกรรม ที่ 3 กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ

1) ผู้เข้าอบรมรู้จักการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ถูกต้อง เกี่ยวกับบทบาทที่ตนเองดำรงอยู่ในปัจจุบัน พร้อมทั้งจะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาในโรงเรียน

2) ผู้เข้าอบรมทราบวิธีการวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับตนเอง

3) ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเองมาก มีความมั่นใจในตัวเองมากยิ่งขึ้น

3.3 การพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560 ได้กล่าวไว้ใน เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access)

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity)

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality)

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency)

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต และบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี กับกลุ่มทดลอง ซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา จำนวน

2 กิจกรรม ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

กิจกรรม ที่ 1 กิจกรรม การระดมความคิด

1) มีการระดมความคิดในการวางแผน
การดำเนินการในโรงเรียนที่เหมาะสม

2) ทราบวิธีการระดมความคิด ที่
ถูกต้อง และเหมาะสม กับบริบทของโรงเรียน

3) ผู้เข้าอบรมให้ความสนใจการฟัง
บรรยาย มีความกระตือรือร้น มีการซักถามข้อสงสัย
ให้เกียรติ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูวิทยากร

กิจกรรม ที่ 2 กิจกรรม การสร้างวิสัยทัศน์

1) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ
ในเรื่องการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ให้สำเร็จบรรลุ
เป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2) การสร้างวิสัยทัศน์ เข้าใจการมี
สร้างวิสัยทัศน์

3) การสร้างวิสัยทัศน์ ตระถึงความ
สำคัญและประโยชน์ของการสร้างวิสัยทัศน์ ในองค์กร

3.4 การพัฒนาด้านความสัมพันธ์
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
ปี 2560 ได้กล่าวในการขับเคลื่อนแผนการศึกษา
แห่งชาติสู่การปฏิบัติ ว่าความสำเร็จของการขับเคลื่อน
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 สู่การปฏิบัติ
ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย

1. สาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มี
ความชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
และทุกระดับการศึกษา

2. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา
แผนการศึกษาแห่งชาติ ของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
และสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่
ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน เพื่อสร้างความตระหนัก
ในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ

3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
แผนการศึกษาแห่งชาติ

4. การนำแผนการศึกษาแห่งชาติ สู่การ

ปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้
เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ

จากการสังเกตการณ์หลังการทดลองใช้
แนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน
กับชุมชน ซึ่งประกอบด้วย แนวทางการพัฒนา จำนวน

3 กิจกรรม กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

กิจกรรม ที่ 1 กิจกรรม จงอาจ หวงไข่

1) ผู้เข้าอบรมสามารถค้นหาวิธีการ
ที่จะเอาชนะตนเองด้วยการไม่ทำให้ไขแตก และรู้จัก
การวางแผน การร่วมกันปฏิบัติกับบุคคลอื่นตามแผน
และการประเมินผลการดำเนินงาน ได้อย่างมีหลักการ
และเหตุผล

2) ผู้เข้าอบรมมีความสุขสนุกสนาน
ไม่เครียด

3) ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายถึง
คุณลักษณะที่ถูกต้อง และเหมาะสมในการสร้างความ
สัมพันธ์กับบุคคลอื่น

กิจกรรม ที่ 2 กิจกรรม ศึกษาดูงาน

1) ผู้เข้าอบรมและผู้ปกครองเกิด
ความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมกิจกรรม

2) ผู้เข้าอบรมและผู้ปกครองมีความ
สัมพันธ์กันดีขึ้น ลดความขัดแย้งในองค์กรได้

3) ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบายถึง
ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

กิจกรรม ที่ 3 กิจกรรม กีฬาสีสร้างความ
สัมพันธ์

1) ผู้เข้าอบรมสามารถแสดงการเป็น
ตัวอย่างอันดีในการใช้วิธีการกีฬาสีสร้างความสัมพันธ์
พร้อมที่จะร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาในเรื่องความ
สัมพันธ์

2) ได้รับการชื่นชมจากผู้ปกครอง

3) ผู้เข้าอบรมสามารถอธิบาย
ประโยชน์ และโทษของการสร้างความสัมพันธ์ได้

4) ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในตนเอง
มากขึ้น มีความมั่นใจในตัวเองในการกระทำเกี่ยวกับการ
สร้างความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและแนะนำสม่ำเสมออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ฤทธิ์ โสภากา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.วัชรภรณ์ หุนตระกูล ดร.สุนันท์ สาคร และดร.วรวิทย์ แสงเฟื่อง ที่ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ ขุนสิริ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญระดมพลังปัญญาวิวัฒน์เป็นอย่างสูง ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การพัฒนาด้านหลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม ควรประกอบด้วย กิจกรรมที่เหมาะสม คือ 1) การสนทนาวางกลม 2) เรียนรู้ หลักในการปกครอง 3) แต่งกายดี 4) วจีไพเราะ 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) การระดมความคิด 7) การสร้างวิสัยทัศน์ 8) จงอาจหวังใจ 9) ศึกษาดูงาน และ 10) กีฬาส่งเสริมความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่ได้รับการทดลองใช้และผ่านการประเมินผลมาแล้ว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีปัจจัยในการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาด้านหลักในการปกครอง การเป็นตัวอย่างที่ดี การมีวิสัยทัศน์ที่ดี และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระหว่างโรงเรียนในสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนในสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากแต่ละสังกัดมีลักษณะและวัตถุประสงค์ นโยบายในการบริหารและการดำเนินงานแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

1. กรมวิชาการ. (2544). **กรอบความคิดเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
2. ประเวศ วะสี. (2551). **ยุทธศาสตร์ อบต.จุดเปลี่ยนประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข.
3. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 1 ตอน 6 ก. หน้า 26-105.
4. Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row. 1973.
5. รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2558). **ระเบียบวิธีวิจัย และการใช้สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. บริษัท ทริบเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
6. Cook, T.D. and Campbell, D.T. (1979). **Quasi Experimentation : Design and Analysis for Field Setting**. Rand McNally Chicago: Illinois.

7. สราญรัตน์ จันทะมล. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
8. วรินทร์ ธรรมนารณสกุล. (2544). **รายงานการวิจัยอิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก.** กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
9. นุชนารถ ชาติทอง. (2539). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาท ลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค.** ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
10. Bass, Bernard M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York : Free Press.
11. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2535). **การบริหารและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ บทบาทขององค์กรในท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
12. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2579,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 1 ตอน 6 ก. หน้า 26-105.
13. ทิศนา แคมมณี. (2541). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
13. Bandura, A.(1969). **Principles of behavior modification.** NY : Holt, Rinehart & Winston.