

รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE ENHANCE MODEL FOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF HEADS OF POLICY AND PLANNING CLUSTER UNDER
THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
IN THE 21ST CENTURY

ชาญ คำภีระแปง¹ เกตุมณี มากมี² รังสรรค์ มณีเล็ก³ และ สมาน ฟูแสง⁴

Chan Khumpirapang¹ Ketmanee Makmee² Rangsan Maneelek³ and Sman Foosang⁴
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ถนนช้างเผือก ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300^{1, 2, 3, 4}

Chiang Mai Rajabhat University, Chang Puak Road, Chang Puak Sub-district,

Mueang District, Chiang Mai Province 50300^{1, 2, 3, 4}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบริบทองค์ประกอบและสมรรถนะ ศึกษาแนวทางการเสริมสร้าง และสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 142 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถามสมรรถนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน แนวทางการสนทนากลุ่มและแบบประเมินรูปแบบเสริมสร้างภาวะผู้นำ ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

³ อาจารย์ ดร. สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบ และสมรรถนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบด้านสมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 2) แนวทางการเสริม สร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) จัดกลุ่ม 2) เสริมสร้าง 3) กำกับติดตาม และ 4) ประเมินผล และ 3) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยปัจจัยนำเข้ากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ

คำสำคัญ : การเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The purposes of this research were to study contexts, components and competencies of the 21st century transformational leadership in order to study the guideline for enhancing and to develop the 21st century transformational leadership enhancement model for director of Policy and Planning Group under the Office of the Basic Education Commission. The 142 administrative directors of Policy and Planning Group under the Office of the Basic Education Commission in 2016 were obtained by stratified sampling. The research was conducted using in-depth interview guideline, questionnaires, focus group discussion guideline, and model evaluation form. Quantitative data was assessed by frequency, percent, mean, and standard deviation while content analysis were used in qualitative data.

The results of this research revealed that: the components and competencies of the 21st century transformational leadership for director of Policy and Planning Group under the Office of the Basic Education Commission were: 1) Transformational leadership, and 2) Leading competencies in the 21st century. The guideline to enhance the 21st century transformational leadership of Policy and Planning Group under the Office of the Basic Education Commission were 4 steps as following: 1) Grouping 2) Enhancing 3) Monitoring, and 4) Evaluation. Model of the 21st century transformational leadership enhancement for director of Policy and Planning Group under the Office of the Basic Education Commission comprised 5 components: 1) Input, 2) Leadership enhancing process, 3) Output, 4) Outcome, and 5) Impact.

KEYWORDS : Enhance Model for Leadership, Transformational Leadership, Competencies of the 21st Century Transformational Leadership.

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การย่อโลกด้วยเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร โลกได้เข้าสู่ยุคของสังคมความรู้ (Knowledge-Based Society) องค์การจึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การบริหารจัดการที่ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรคนจึงมีความสำคัญที่สุด เพราะคนเปรียบเสมือนสายใยของสังคมที่จะขับเคลื่อนทรัพยากรต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า สังคมทุกสังคมถูกเชื่อมโยงเป็นสังคมเดียวกันเป็นสังคมโลกาภิวัตน์ สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมฐานความรู้ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ และสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมเปิดเช่นประเทศไทยซึ่งได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจนมีอาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงปีพุทธศักราช 2540-2542 ประเทศไทยพ่ายแพ้ต่อกระแสของการแข่งขันและกระแสของโลกาภิวัตน์ เพราะเราขาดศักยภาพในความเจริญมั่นคงอย่างถาวร องค์การทั้งหลายจะรอดพ้นวิกฤตและเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไปในทศวรรษหน้า จำเป็นต้องยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกันก็ต้องพร้อมที่จะปรับระบบและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และตอบโต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุมพจน์ เชื้อสาย (2556, น.233) และ ชัชวาลิต์ สรวารี (2550, น.116-119) ที่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงถือเป็นวิถีแห่งความเป็นมนุษย์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริงจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่มีสิ่งใดอยู่รอดได้

การก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลักดันให้หน่วยงานองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมพร้อมยอมรับและรู้เท่าทันกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมองค์กร ทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ และการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม และภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงด้านการศึกษา จึงเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลจำต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ Carnall (1990, P.172) ; Kotter (1989, P.5-15) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องให้ความไว้วางใจในศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คุณค่าต่อการใช้ความพยายามและความเสียสละของคนเหล่านี้ในการทำทุกอย่างเพื่อให้วิสัยทัศน์ขององค์การกลายเป็นความจริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งมีส่วนสำคัญเพราะเป็นหน่วยงานที่มีเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาการศึกษา ตลอดจนมีศักยภาพและความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานในเชิงนโยบาย สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่ ทั้งนี้ในการขับเคลื่อนกระบวนการการบริหารจัดการ การวางแผน รวมถึงการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลได้ตามที่มุ่งหวัง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กร ในการนำแนวนโยบายสู่การปฏิบัติภายใต้กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพในยุคเทคโนโลยีแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 และในฐานะนายกสมาคมนักวางแผนการศึกษาไทย ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพด้านการวางแผนการศึกษา จึงสนใจศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ระดับกลางหรือทีมยุทธศาสตร์องค์กรเพื่อการดำเนินการกิจองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท องค์กรประกอบ และสมรรถนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสมกับบริบทการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

3. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ที่จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาเพื่อศึกษาบริบท องค์กรประกอบ และสมรรถนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

3. การสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบันและที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านบริหารการศึกษา และด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 6 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 225 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 142 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ประกอบด้วย

แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มนโยบายและแผน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

3. ดำเนินการติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจนได้ครบตามจำนวนที่ส่งไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ด้วยสูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในข้อ 1 และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในข้อ 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดกลุ่ม เพื่อให้ได้ประเด็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ และร้อยละ

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัย

1. นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปให้ตัวแทนผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สอดคล้อง เพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2. จัดทำร่างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คณะกรรมการบริหารสมาคมศึกษาวงแผนการศึกษาไทย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสอบทานองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ คณะกรรมการบริหารสมาคมศึกษาวงแผนการศึกษาไทย จำนวน 14 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารสมาคมศึกษาวงแผนการศึกษาไทย จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

แบบสอบถามองค์ประกอบและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และแนวทาง การสนทนากลุ่มรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงกลุ่มผู้ร่วมสอบทาน และผู้ร่วมสนทนากลุ่ม
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมด้วยหนังสือเชิญเข้าร่วมสอบทาน และร่วมสนทนากลุ่ม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนด้วยตนเอง
3. ดำเนินการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสอบทาน และสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสอบทาน และผลการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปประเด็นสำคัญข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินการวิจัย

1. นำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยรูปแบบ และแบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนไปขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบด้วยตนเอง และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์คะแนนจากแบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์
การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบ และสมรรถนะของ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ และองค์
ประกอบด้านสมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษ
ที่ 21 จำนวน 21 ตัวบ่งชี้

2. แนวทางการเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 จัดกลุ่ม (Grouping) โดย
การประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำก่อนการ
พัฒนาเพื่อจัดกลุ่มย่อยตามคุณลักษณะภาวะ
ผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะแฝงอยู่ในตัวบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้าง (Enhancing)
โดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้วยวิธีการที่
หลากหลายตามคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ขาด
เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเรียนรู้
ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 กำกับติดตาม (Monitoring)
โดยการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการนำความรู้
ทักษะไปใช้ในการพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่
ตามสภาพจริงในสถานที่ปฏิบัติงานจริง

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล (Evaluation)
โดยการประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบ 360
องศา โดยผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เจ้า
หน้าที่กลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่ม
ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู

3. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการ
กลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้อำนวยการ
กลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 กระบวนการเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำ ประกอบด้วย 1) ประเมินคุณลักษณะ
ภาวะผู้นำเพื่อจัดกลุ่ม ผอ.กลุ่มฯ ตามตัวบ่ง
ชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำฯ 2) การฝึกอบรม
ตามองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำ
ที่ขาด 3) นิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน
ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำฯ 4) ประเมินผล
คุณลักษณะภาวะผู้นำตามสภาพจริง ณ สถานที่
ปฏิบัติงาน

3.3 ผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน 2 องค์
ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และ 2) สมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

3.4 ผลลัพธ์ ได้แก่ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรสมรรถนะสูง
สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

3.5 ผลกระทบ ได้แก่ สถาน
ศึกษามีความเข้มแข็งสามารถส่งมอบบริการ
การศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานต่อสังคม
และนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน และมี
ศักยภาพ พร้อมอยู่ในโลกศตวรรษที่ 21

การอภิปรายผล

1. องค์ประกอบ และสมรรถนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านสมรรถนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากองค์ประกอบดังกล่าวของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนที่ได้ข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และเครือข่าย การคัดเลือกวิธีการสื่อสารต้องถูกต้อง รวดเร็ว ไม่จำกัดสถานที่ ฉะนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรต้องมีความทันสมัย รู้เท่าทันถึงเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ฉับไวในการสื่อสาร และเป็นบุคคลที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างฉันทามติ ด้านเป้าหมาย สร้างที่คาดหวังสูง ด้านการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นต้องสามารถสนับสนุนช่วยเหลือและสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล สร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติและค่านิยมสำคัญขององค์กร เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความริเริ่มและรักษาไว้ซึ่งโครงสร้างและกระบวนการที่เน้นการตัดสินใจร่วมกัน เป็นผู้สานความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและชุมชน เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องปัญหา และสามารถแก้ปัญหาเชิงซับซ้อนได้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้สร้าง

แรงบันดาลใจ ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เป็นพื้นฐานไม่ว่ายุคสมัยใด นอกจากนี้องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จากผลการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับ Perreault & Zellner (2012) ที่ได้เสนอว่าผู้นำในยุคสมัยใหม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญหรือองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1) ไปสู่เป้าหมายด้วยความปรารถนา 2) ปฏิบัติตามค่านิยมอันดีงาม 3) นำด้วยหัวใจ 4) สร้างสัมพันธ์ที่ยั่งยืน และ 5) ปฏิบัติตนแสดงถึงวินัยเช่นเดียวกับการนำเสนอของ NASA (2014) ที่ได้เสนอว่าผู้นำควรมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) มีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส 2) มีทักษะสมรรถนะในการทำงาน 3) รับรู้วิเคราะห์ข่าวสารอย่างฉลาดและติดต่อสื่อสารเป็นเยี่ยม 4) เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบดี และ 5) มีทักษะการนำและการจัดการเป็นเลิศ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประคองรัตน์แก้ว (2551) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และ 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร

2. แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) จัดกลุ่ม (Grouping) 2) เสริมสร้าง (Enhancing) 3) กำกับติดตาม (Monitoring) และ 4) ประเมินผล (Evaluation) ซึ่งผู้วิจัยมอง

แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มนโยบายและแผน เป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นขั้นตอน และสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จิตติมา อัครจิตติพงศ์ (2556, 19) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากร เพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลาย ๆ คนมักจะมีคำถามกับคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resources Development) มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่าง ๆ ในองค์การอย่างไร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของ

ตนเอง เพื่อบริหารงานและองค์การ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2556) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดสกลนคร พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะเป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างที่ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1) ภูมิหลัง 2) แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน 3) หลักการ 4) วัตถุประสงค์ 5) เนื้อหา 6) แนวทางในการพัฒนา 7) การวัดและการประเมินผล ประกอบด้วย 11 แนวทาง ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกการวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis การสอนแนะ การศึกษาด้วยตนเอง กรณีศึกษา การระดมสมอง การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การศึกษาดูงาน การฝึกวิธีทำงาน การฝึกในสถานการณ์จำลอง และการพัฒนาจิต และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประคอง รัตมีแก้ว (2551) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพประกอบด้วยการศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อการศึกษา ดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

3. รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ
การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ผลผลิต ผลลัพธ์
และผลกระทบ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์เอาแนวคิด
เชิงระบบมาใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ทั้งนี้
เพราะว่าเหตุผลที่สำคัญดังนี้ คือ 1) แนวคิด
เชิงระบบเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถกำหนด
กรอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
สามารถมองเห็นกระบวนการทำงานทั้งหมด
ตั้งแต่ต้นจนจบ 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
เนื่องจากสามารถสื่อสารกระบวนการทำงาน
ทุกขั้นตอนกับทีมงานได้กระจ่างชัด ซึ่งทำให้
สามารถอธิบายหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่อง
ต่าง ๆ ในมุมมองที่กว้าง 3) ทำให้มองเห็น
สิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ ความ
ผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดจากระบบ จะทำให้
สามารถมองเห็นได้ชัดเจนและหาวิธีแก้ไขได้
ถูกต้องทันทั่วทั้ง ซึ่งเป็ผลดีทั้งในระยะสั้น
และระยะยาว และ 4) ทำให้การทำงานเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีความถูกต้อง
ประหยัดค่าใช้จ่าย ทันตามเวลาที่กำหนด
และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ตามความคิดเห็นของผู้ทรง
คุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในภาพ
รวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้
เพราะผู้วิจัยได้ออกแบบการพัฒนารูปแบบ
การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบาย
และแผนอย่างเป็นระบบ และได้ดำเนินการ

ตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ให้
ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบ ดังที่ Keeves
(1988) และ สมาน อัครภูมิ (2537) ที่ได้กล่าว
ไว้ว่าการพัฒนารูปแบบเป็นการกำหนดมโน
ทัศน์ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ
เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนอ
อย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบาย
ปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไร
ใหม่ ๆ ด้วยกระบวนการศึกษาหลักการ แนวคิด
ทฤษฎี การสังเคราะห์ การสร้างรูปแบบการ
ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือ
การตรวจสอบรูปแบบและการนำเสนอรูปแบบ
และจากการนำเสนอรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ทุกคนต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า
รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความ
เหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวมทุก
ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผล
การวิจัยของ ทวีศักดิ์ ยศดา ชูศักดิ์ เอกเพชร
และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2558) ได้วิจัย
การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอน
ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน
มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้อง
เหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้
ประโยชน์ได้ทุกด้าน และยังสอดคล้องกับผล
การวิจัยของ ภัทร แสงเพ็ง (2556) ได้วิจัยรูป
แบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของครูหัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำเอาผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการนำรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไปปรับประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มในส่วนกลางและภูมิภาค ในฐานะผู้บริหารระดับกลาง

2.2 ควรกำหนดเป็นนโยบายเร่งรัดเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ให้ทั่วถึง เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความตระหนักในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้บริหารองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อันจะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จการบริหารยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติตามภารกิจ รองรับการแข่งขันประเทศสู่ไทยแลนด์ 4.0 ตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับวางแผนการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครดิพิพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จุมพจน์ เชื้อสาย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(51), 24-41.
- ชัชวลิต สรวารี. (2550). *การบริหารคนกับองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ ยศดา, ชูศักดิ์ เอกเพชร และ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2558). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ การเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 2(1), 67-86.
- ประคอง รัตมีแก้ว. (2551). *คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ*. (ดุชนิพนธ์ ปรัชญาดุชนิพนธ์, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ภัทร แสงเพ็ง. (2556). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ ของครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษา ขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 3(2), 57-70.
- ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร. *วารสาร บัณฑิตศึกษา*, 10(51), 29-42.
- สมาน อัครภูมิ. (2537). *การพัฒนารูปแบบการบริหารประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์ บัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Carnall, C.A. (1990). *Managing Change in Organization*. New York: Prentice-Hall.
- Keeves, P. J. (1998). *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.
- Kotter, J. P. (1989). *Power, Dependence, and Effective Management in Classic Reading in Organizational Behavior*. J. S. Ott. (Ed), (pp. 487-499). Pacific Grove, California: Brook/ Cole Publishing Company.
- Perreault G. & Zellner L. (n.d.). *Social Justice, Competition and quality: 21st Century Leadership Challenges*. United States of America. National Council of Professors of Educational.