



Program to Enhance Transformational Leadership of Educational Administrators in Small Schools Under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

Jirapat Jitraksa¹ and Pacharawit Chansirisira^{2*}

¹ Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham University

² Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham University

* Corresponding author. E-mail: 66010581014@msu.ac.th

Abstract

The purposes of this research consisted of two main objectives: 1. to study the current conditions, desired conditions, and needs for transformational leadership of educational administrators in small schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2; and 2. to develop a program to enhance the transformational leadership of educational administrators in small schools. This research employs a mixed-methods approach. The research instrument was a questionnaire, an interview form, and an evaluation form of the program. The sample consisted of 112 small school administrators, determined using the table by Krejcie and Morgan, selected through stratified random sampling. Additionally, five educational experts were selected using purposive sampling. Data collected were analyzed using descriptive. Statistics, including percentage, mean, and standard deviation. The research results revealed that 1) The current state of transformational leadership of educational administrators in small schools was found to be at a high level overall. The desired state of transformational leadership of educational administrators in small schools was at the highest level overall. And the ranking of the priority of needs for enhancing transformational leadership of educational administrators in small schools, from highest to lowest, was as follows: Idealized Influence (PNI_{modified} = 0.343), Intellectual Stimulation (PNI_{modified} = 0.338), Inspiration Motivation (PNI_{modified} = 0.319), and Individualized Consideration (PNI_{modified} = 0.305) and 2) The developed program to enhance transformational leadership of educational administrators in small schools comprised five key components: (1) principles, (2) objectives, (3) content, (4) development methods, and (5) assessment and evaluation. The program was structured into four modules: Module 1: Intellectual Stimulation, Module 2: Individualized Consideration, Module 3: Understanding Idealized Influence, and Module 4: Inspirational Motivation. The overall assessment results of the program were at a high suitability level and the highest feasibility level.

Keywords: Enhancement Program, Transformational Leadership, Educational Administrators, Small Schools

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

จิราพัชร จิตรรักษา¹ และพชรวิทย์ จันทร์ศิริ^{2*}

1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Corresponding author. E-mail: 66010581014@msu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ 2. พัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินโปรแกรม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 112 คน ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Krejcie and Morgan แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน จากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารและแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($PNI_{modified} = 0.343$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified} = 0.338$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified} = 0.319$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = 0.305$) ตามลำดับ และ 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมิน เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การเปลี่ยนแปลงแบบกระตุ้นการใช้ปัญญา Module 2 การบริหารงานแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาขนาดเล็ก

บทนำ

ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในโลกยุคดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกวัน และยิ่งทวีคูณขึ้นจนไม่สามารถที่จะปฏิเสธได้ โดยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีนี้เองก็ถือว่าเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตมนุษย์ในการดำเนินชีวิต ประจำวันเกือบทุกด้าน รวมถึงการทำงานในแต่ละองค์การด้วย ไม่ว่าจะเป็นองค์การจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันผู้นำองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นการที่โรงเรียนจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การหรือสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย คือ การมีผู้นำที่ดี และมีคุณภาพ เพราะผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารและระบบขององค์การ ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจและพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

สิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้นำ คือ ความสามารถนำพาองค์การของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์การ ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรคสิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์การในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์การมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ (พรชัย เจตมานัน, 2567) ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการนำองค์การไปสู่ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับองค์การทุกประเภท ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำจึงต้องหาทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สมุทร ชำนาญ, 2556)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานของบุคลากรในองค์การ คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มหรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่มสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์เพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลลัพธ์ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในด้านการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การได้ (กุลชลี จงเจริญ, 2561) แต่จากรายงานข้อมูลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) โรงเรียนขนาดเล็กในแผนปฏิบัติการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า ผลการประเมินการทดสอบ

ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) เปรียบเทียบผลการศึกษา 2565 กับการศึกษา 2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลงน้อยกว่าการศึกษา 2564 จำนวน 2 สารการเรียนรู้ ได้แก่ สารการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ลดลงร้อยละ 5.79) และสารการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (ลดลงร้อยละ 1.36) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2567) รวมถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียน ประกอบด้วย 3T CHAIYO 4 นโยบาย 4Q (Qualities) Model ได้แก่ Quality Office สำนักงานคุณภาพ Quality School โรงเรียนคุณภาพ ด้าน Quality Teacher ครูคุณภาพ และด้าน Quality Student นักเรียนคุณภาพ โดยนโยบายของเขตมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การให้ก้าวทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้เพื่อพัฒนาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่ประสบปัญหาผลการทางทดสอบของนักเรียนในสถานศึกษาลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2567)

จากสภาพปัจจุบันปัญหาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาภายในสถานศึกษาและจัดการศึกษาของครูที่ส่งผลต่อนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพนำนโยบายของต้นสังกัดสู่สถานศึกษาและแก้ปัญหาได้ เหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการวิจัย “โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2” เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกสู่ความสำเร็จขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางให้องค์กรอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อพัฒนา และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการและนักการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นลักษณะการเรียนรู้ คือ การผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วน 70:20:10 อย่างเหมาะสม คือ 70 เปอร์เซนต์ มาจากการการพัฒนาด้วยตนเอง 20 เปอร์เซนต์ มาจากการพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 10 เปอร์เซนต์ มาจากการพัฒนาด้วยการ

อบรม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก คือ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย 2) การวางแผนและออกแบบโปรแกรม 3) การดำเนินการปฏิบัติตามโปรแกรม และ 4) วัดและประเมินผลโปรแกรม และศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 157 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 112 คน มาจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .05 โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตามระดับของลิเคิร์ต (Likert Type) จำนวน 30 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (Content Validity) จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการพิจารณาด้วยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งจะพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.22 ถึง 0.61 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24 ถึง 0.51 มี จากนั้นจึงหาค่าดัชนีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยแบบสอบถามต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.834 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.868 มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก 5 วิธีการพัฒนาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เรียงลำดับที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแบบสอบถามที่คิดว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากตนเอง 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 3) การเรียนรู้จากการอบรม 4) การลำดับขั้นตอนในการทำงาน และ 5) การวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็น ตามลำดับ

3. แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. 0.53) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. 0.43)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน และผู้ให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Best Practice) จำนวน 5 คน และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางสถิติโดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบันและระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน

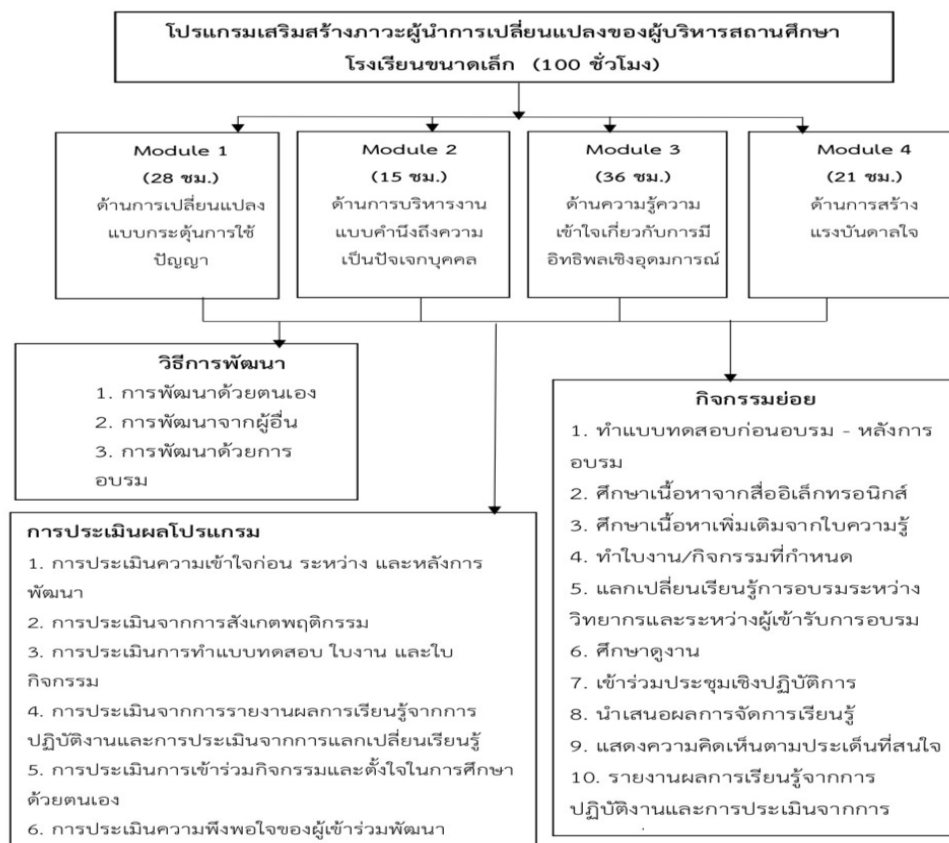
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.59	0.71	มาก	4.82	0.37	มากที่สุด	0.343	1
2. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.57	0.77	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด	0.338	2
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.60	0.63	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด	0.319	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.67	0.85	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.305	4
รวม	3.61	0.74	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.326	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.63) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.85) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.77) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.40) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.43) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (PNI_{modified} = 0.343) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (PNI_{modified} = 0.338) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (PNI_{modified} = 0.319) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (PNI_{modified} = 0.305) ตามลำดับ

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมิน เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การเปลี่ยนแปลงแบบกระตุ้นการใช้ปัญญา Module 2 การบริหารงานแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างโปรแกรม ซึ่งสามารถแสดงตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างโปรแกรมที่ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การเปลี่ยนแปลงแบบกระตุนการใช้ปัญญา Module 2 การบริหารงานแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 4 วิธี คือ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 1) การประเมินความเข้าใจก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2) การประเมินจากการสังเกตพฤติกรรม 3) การประเมินการทำแบบทดสอบ ใบงาน และใบกิจกรรม 4) การประเมินจากการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง และ 6) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ซึ่งผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.33	0.49	มาก	4.73	0.46	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.60	0.52	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.46	0.51	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.33	0.49	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.50	0.51	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด
รวม	4.44	0.53	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.43) จำแนกเป็นรายข้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33-4.60 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความเหมาะสมมาก ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60-5.00 แสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของโปรแกรมนี้นี้มีความเป็นไปได้มากที่สุด ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่น เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.85) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.77) ส่วนระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.37) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.43) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($PNI_{modified} = 0.343$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified} = 0.338$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($PNI_{modified} = 0.319$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = 0.305$) ตามลำดับ

2. เพื่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา โดยแบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การเปลี่ยนแปลงแบบกระตุ้นการใช้ปัญญา Module 2 การบริหารงานแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.53) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.43)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

1.1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยตระหนักและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีนโยบาย 3T CHAIYO 4 นโยบาย 4Q (Qualities) เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การให้ก้าวทันเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ สอดคล้องกับการพัฒนาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหของการจัดการศึกษาและผลการทางทดสอบของนักเรียนลดลงให้สอดคล้องกับนโยบายจุดเน้นตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ดังนั้น จึงจัดให้มีการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยมีการจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการและตลอดจนการศึกษาดูงาน แบบต่อเนื่องทุกปี แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อ แรงจูงใจ มีความเชื่อมั่น ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำ เป็นผู้นำทางวิชาการ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจใส่ดูแล จัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาตนเองและบุคลากร มีพฤติกรรมที่ทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เลื่อมใส เป็นผู้มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Bass and Riggio (2006) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการใช้การสื่อสารแบบสองทางและการมีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับ Fullan (2006) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้างสายใยแห่ง ความสัมพันธ์ เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมทั้งความสามัคคีกันภายในองค์กรและกับผู้ร่วมงานจากภายนอกเครือข่ายได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและความสนใจในด้านปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และมีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ รวมถึงการร่วมกันแสดงความคิดเห็นหรือเหตุผลในการทำงานร่วมกันถึงแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความเห็นว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ผู้นำต้องมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการแสวงหาแนวทาง ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิมและเกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธินทร์ สงครามศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสรัตน์ ดอนสกลิตย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีความคาดหวังถึงการประพาดตินเป็นต้นแบบหรือเป็น

แบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาส่งผลให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมมั่น ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมไปถึงการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและผู้อื่นโดยหลักเลียงที่จะใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าในตัวเองและความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำจะประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาและหลักเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และสอดคล้องกับ กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554) ได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพ และบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามากโดยเฉพาะในด้านวิชาชีพเพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วร วุฒิ อ้นปัญญา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย พชรินทร์ สงครามศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพร สำราญสุข (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการมีเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน และสามารถเห็นภาพความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา มีกระบวนการขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

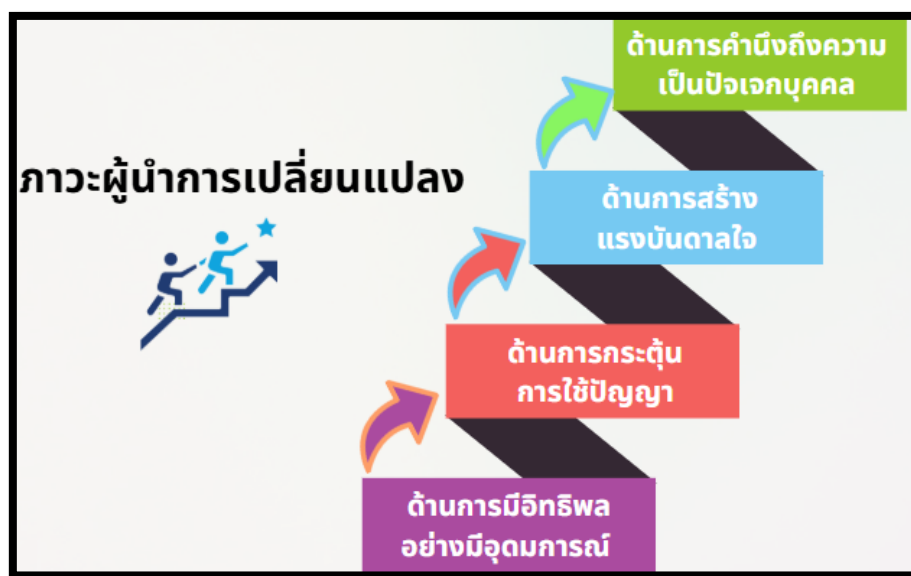
1.2 วิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากการรวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาจากผู้อื่น และ 3) การพัฒนาด้วยการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ (วิทยา วิจิตร, 2557 และปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2561) ที่ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาตามกรอบ 70 : 20 : 10 ซึ่งเผยให้เห็นว่าบทเรียนที่ได้เรียนรู้โดยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากการอบรม พัฒนาสามารถ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ร้อยละ 70 คือ ประสบการณ์การเรียนรู้จากตนเอง (การเรียนรู้ จากการทำงานและการปฏิบัติงาน) ส่วนที่ 2 ร้อยละ 20 คือ การเรียนรู้ผ่านคนอื่นโดยการเข้าร่วมกิจกรรมและ แลกเปลี่ยนความรู้ (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้อื่น) และ ส่วนที่ 3 ร้อยละ 10 คือ การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (การเข้าร่วมอบรม) และสอดคล้องกับ McCauley (1986) ที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำและสรุปวิธีการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำได้ 4 วิธี คือ 1. การเรียนรู้จากการทำงาน (Learn on the Job) 2. การเรียนรู้จากผู้อื่น 3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด 4. การเรียนรู้จากการ ฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ อ้นปัญญา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 4 วิธี 1) การ เรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การอบรม 4) การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและการประเมินผล เนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ Module 2 ด้านการเปลี่ยนแปลงแบบกระตุ่น การใช้ปัญญา Module 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ Module 4 ด้านการบริหารงานแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ตามลำดับ ระยะเวลาการพัฒนา 100 ชั่วโมง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรมคือ แผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบ ของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการ พัฒนา 5) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎี โปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุสรรา สารกรณ์ (2566) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปกติใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีส่วนประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาแบบปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไชยพร สำราญสุข (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ 6) การประเมินผลเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก แสดงในแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้าน

การกระตุ้นการใช้ปัญญามากที่สุด ทั้งนี้ควรส่งเสริมการจัดอบรม พัฒนา และติดตามผลการใช้โปรแกรมอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความสามารถของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยเน้นการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างคอยถ่ายทอดองค์ความรู้สำคัญ คอยกระตุ้นให้บุคลากรใช้ปัญญาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา คอยสร้างแรงบันดาลใจในให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี ทั้งนี้ควรประยุกต์ใช้โปรแกรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนและบริหารจัดการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องและยั่งยืนในระดับพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา หรือระดับอุดมศึกษา เป็นต้น เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2. ควรมีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอีกเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาแบบต่อเนื่อง เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหา

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2549). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กุลขลิ จงเจริญ. (2561). *นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง* หน่วยที่ 12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไชยพร สำราญสุข. (2566). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. (วิทยานิพนธ์). สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- นุสรา สารกรณ์. (2566). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบบปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์). สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2561). 70-20-10 Rule. <https://drpiyanan.com/2018/11/19/702010/>
- ผุสรัตน์ ดอนสถิตย์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์). สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์). สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- พรชัย เจดามาน. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0*. <https://www.kroobannok.com/83312>

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรวิทย์ อันปัญญา. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์). สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- วิทยา วิจิตร. (2557). 70 : 20 : 10 Framework.
<http://indochinahub.blogspot.com/2011/08/702010-framework.html>
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง: พี เอส การพิมพ์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://www.kkn2.go.th/>
- Bass, B.M. and R.E. Riggio. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, New Jersey : Erlbaum Associates.
- Fullan. M. (2006). *Turnaround Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Jennings, C. (2013). *Framework for High Performance*. [online]. Available from:
<http://charlesjennings.blogspot.com/2013/06/702010framework-for-highperformance.html>. [accessed 14 june 2024].
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McCauley, C.D. (1986). *Developmental Experiences in Managerial Work : A Literature Review*. North Carolina : Center for Creative Leadership.
- Rogers, E.M. (2000). *Diffusion of Innovations*. New York: Glencoe.