

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A MODEL FOR DEVELOPING ADMINISTRATIVE LEADERSHIP OF ACTING DEPUTY DIRECTORS
OF SMALL SECONDARY SCHOOLS IN THE NORTHEAST

เรณู ภู่อ่อน¹, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, และสายันต์ บุญใบ

Renu Phuoon, Sikan Pienthunyakorn, and Sayan Boonbai

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

Email: ranu.pat2524@gmail.com¹

Received 31 August 2022; Revised 13 September 2022; Accepted 29 August 2023.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบ 3) หาความก้าวหน้าของภาวะผู้นำทางการบริหารจากการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการและครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 169 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 338 คน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ และยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 3 ทดลองใช้ ประเมินผลและพัฒนารูปแบบ โดยครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 6 โรงเรียน รวม 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น และค่าร้อยละความก้าวหน้า

ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางการบริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบรอง และ 79 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบรอง และ 22 ตัวบ่งชี้ 2) การสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบรอง 20 ตัวบ่งชี้ และ 3) การสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบรอง 32 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหาร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อ/อุปกรณ์ และ 6) การวัดและประเมินผล 3. ความก้าวหน้าของภาวะผู้นำทางการบริหาร มีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 26.38

การวิจัยครั้งนี้พบว่าครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ควรพัฒนารูปแบบครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ (KPA) ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ภาวะผู้นำทางการบริหาร; โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก.

Abstract

The purposes of this research were to 1) study of primary and secondary components of administrative leadership 2) create and develop an administrative leadership development model and 3). Seek progression of managerial leadership through the use of the developed model. To find the progress of managerial leadership through the use of the developed model. This research and development approach (R&D) was performed in three phases: Phase I: Study of the elements of administrative leadership through document analysis, and a survey research. The sample group consisted of the director and the teachers acting as deputy director of small secondary schools in the Northeast 169 schools, a total of 338 people.; Phase II: Model Construction and Confirmation based on experts' reviews.; and Phase III: Model Implementation with 30 teacher acting as deputy director of a small secondary school. Under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office. The research instruments used to collect data consisted of a rating scale questionnaire, and a administrative leadership assessment form. Data were analyzed were mean, percentage, standard deviation, required value and percentage progress

The findings were as follows: 1. The components of administrative leadership involved 3 main components, 13 minor components and 79 indicators are as follows: 1) Vision, consists of 3 secondary components and 22 indicators 2) Team building, consists of 3 secondary components 20 Indicators and 3) Motivation, consists of 6. Secondary elements 32 indicators 2. The administrative Leadership Development Model included six components: 1) principles, 2) objectives, 3) content, 4) development process, 5) media/equipment and 6) measurement and evaluation. 3. Advancement of administrative leadership through the use of the developed model revealed that the model was appropriate at the highest level in overall. Leadership level after experiment with the developed model higher than before with a percentage of progress equal to 26.38

This research found that teachers served as deputy director of small secondary schools in the Northeast. There is a need for development in creating a vision. A comprehensive model should be developed based on the Learning Assessment Criteria (KPA) consisting of knowledge, skills, and attitude.

Keywords: Development Model; Acting Deputy Director Leadership; Small Secondary School

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักและเป็นหน่วยปฏิบัติที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดในอันที่จะทำหน้าที่ให้การปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณภาพได้รับการบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรม สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลมีศักยภาพรองรับการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากรัฐได้อย่างแท้จริง ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล

และการบริหารทั่วไป การแบ่งภาระงานภายในสถานศึกษาโดยใช้ขอบข่ายและภาระงานการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจัดตามโครงสร้าง ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการแบ่งโครงสร้างและความรับผิดชอบตามโครงสร้าง ดังนี้ 1. กลุ่มบริหารวิชาการมีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2. กลุ่มบริหารงบประมาณมีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและเสนอขอตั้งงบประมาณ 3. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้าง การจัดสรรอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา และการประเมินผล การปฏิบัติงาน 4. กลุ่มบริหารทั่วไป มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและจัดการสถานศึกษา (Rathanit, S. 2017, p. 125) ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารแต่ละคนมีความสำคัญต่อหน่วยงานต่างกันไป ความสำเร็จของทุกคนจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพและทรัพยากรทางการบริหาร ให้ประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยภาวะผู้นำนั้น เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รับรู้ว่าจะทำอะไรมีความสำคัญ ทำให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรปรากฏแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (Phongsriwat, S. 2007)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสำรวจข้อมูล พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนสูงขึ้น อันเป็นผลมาจากอัตราการเกิดลดลง การคมนาคมสะดวก ประกอบกับความนิยมของผู้ปกครองต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในตัวเมือง (Seesaeng, S. 2011, p. 48) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2579 ที่กล่าวว่า ประเทศไทยมีการลดลงของภาวะเจริญพันธุ์หรือการเกิดน้อยลง จากข้อมูล อัตราเจริญพันธุ์รวม พบว่า จำนวนบุตรโดยเฉลี่ยต่อสตรีหนึ่งคนตลอดช่วงวัยเจริญพันธุ์ ได้ลดลง เป็นลำดับ จาก 4.9 คน ในปี 2517 เหลือประมาณ 1.6 คนในปี 2556 และ 1.3 คน ในปี 2576 ส่งผลให้ประชากรวัยเด็กหรือประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง การเป็นสังคมสูงวัยส่งผลให้อัตราการพึ่งพิงสูงขึ้น การจัดการศึกษาจึงต้องวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะ สูง และปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้บูรณาการกับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพร้อมรับการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง อัตราการเกิดที่ลดลงส่งผลให้จำนวนนักเรียนที่อยู่ในวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา การวางแผน อัตราค่าจ้างครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการห้องเรียน การจัดโครงสร้างพื้นฐาน ตลอดจน การบริหารจัดการทรัพยากรและการเงินเพื่อการศึกษาที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษ ที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (Ministry of Education.2017. pp. 15-16) แต่จากรายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ Siritharangsri, P. (2013, pp A-B) พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งที่เป็นสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ด้านความพร้อมของสถานศึกษา

ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กในชนบท ทั้งด้านครูและบุคลากร เงินและงบประมาณ ความรู้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอน และเครือข่ายเทคโนโลยีด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ นโยบายการบริหารจัดการจากส่วนกลางส่งไปยังสถานศึกษายังเป็นรูปแบบเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ ทั้งด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล และงบประมาณ ส่งผลกระทบต่อปัญหาการบริหารจัดการของ สถานศึกษา ที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านบริบท ขนาด และความพร้อม สอดคล้องกับรายงานการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์คะแนน O-NET เพื่อหาประสิทธิภาพการพัฒนาผู้เรียนของ โรงเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อคะแนน O-NET ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ) ที่พบว่า ผลจากคะแนน O-NET จากนักเรียนหนึ่งรุ่น ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กในหลายสาขาวิชา (Kulthida et al. 2015) KhueanPanya, T. (2012) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการมอบหมายภารกิจงานให้หัวหน้ากลุ่มงานและ/หรือทำร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับสภาพของ การกระจายอำนาจด้านวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังเห็นว่าการบริหารควร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำองค์กร การควบคุม การประเมินผล การรายงาน และวิธีการปฏิบัติ เมื่อมีการกระจายอำนาจทางการบริหาร

ในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 360 คน จะไม่มีการแต่งตั้งตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความสมบูรณ์ตามโครงสร้าง และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนอกจากครูแต่ละคน จะรับผิดชอบงานสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง ยังต้องไปช่วยสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ และนอกจากนั้น จะต้องปฏิบัติหน้าที่งานสนับสนุนอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย โดยมีลักษณะเป็นการออกคำสั่งแต่งตั้ง จากผู้บริหารเป็นการภายในสถานศึกษา เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งการได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งเหล่านี้มีผลทำให้ครูที่ได้รับการแต่งตั้ง ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในส่วนที่เป็นครูผู้สอน และในส่วนงานบริหารเพิ่มเข้ามาอีกด้วยในขณะที่คุณครูเหล่านี้ยังไม่เคยได้รับการพัฒนาทักษะทางการบริหารตามตำแหน่งที่ได้รับ (Sin Singsri,interview, 25 January 2019) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อจะใช้เป็นรูปแบบให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปใช้เป็นทางเลือกในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ต่อไป

ดังนั้น บทความวิจัยนี้ จึงมุ่งนำเสนอองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหาร และความก้าวหน้าของภาวะผู้นำทางการบริหารจากการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยที่พัฒนาขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรองของภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) เพื่อหาความก้าวหน้าของภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยที่พัฒนาขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ Fiedler (1967, p.8) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่จากกลุ่มให้ทำหน้าที่ประสานงานควบคุมการดำเนินกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม Nikornpittaya, S. (2008, p 10) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจะสมาชิกในกลุ่มเนื่องจากลักษณะอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขา Srisom, K. (2010, p 6) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งเป็นทางการก็ได้เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องโดยพฤติกรรมของเขาเหล่านั้น มีอิทธิพลโน้มน้าวใจของบุคคลอื่น ในการที่จะจงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการ หรือคำสั่งของตน Dokkham, R. (2010, p 18) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าอาจเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน Prasongsuk, K. (2014, p. 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มมีลักษณะของคุณสมบัติพิเศษกว่าผู้อื่นในกลุ่มที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ และยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นบุคคลผู้ผลักดันผู้ดลบันดาล ผู้สร้างพลังร่วม ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น และผู้ก่อให้เกิดพลังสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้นๆ จนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นสรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน หรือหัวหน้าองค์กร มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ ภายในองค์กรนั้นๆ มีหน้าที่ในการสั่งการ วางแผน แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพและมีความสามารถในการนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหาร Khotbuntao, S. (2017, p. 2) กล่าวว่า การบริหารคือ การทำให้คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ Rathanit, S. (2017, p. 37) กล่าวว่า การบริหารมีความสำคัญเนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการ หรือกลไกการดำเนินงาน หรือกิจกรรมขององค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผนการดำเนินงาน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมสมาชิกในองค์การ รวมถึงการจัดการทรัพยากรต่างๆ ในองค์การ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานการร่วมแรงและความตั้งใจของกลุ่มบุคคลทุกคนในองค์การ มีจุดหมายเดียวกัน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ Prasongsuk, K. (2014, p.104) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง คำโครงของเรื่องที่ต้องการศึกษาโดยแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันเพื่อช่วยในการศึกษาปัญหา แนวคิดและปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ง่ายและดียิ่งขึ้น ซึ่งไม่มีองค์ประกอบแน่นอนหรือรายละเอียดทุกแง่มุม แต่ผ่านกระบวนการทดสอบตามกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความถูกต้องเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ Roipila, R. (2010, pp. 261 – 262) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการประชาสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบหลัก คือ หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการการวัดผลประเมินผล กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ชุด เวลา 1 เดือน ระยะที่ 2 การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่นด้านการประชาสัมพันธ์ เวลา 1 วันระยะที่ 3 ประชุมเชิงปฏิบัติการและสรุปการทดลองใช้เวลา 1 วัน Taweethit, C.

(2015, pp. 194-197) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแบบอย่าง คำอธิบาย แผนผังไดอะแกรมหรือแผนภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ การจะระบุว่ามีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (research and development : R&D) เป็น การวิจัยปฏิบัติการลงสู่การปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีองค์ประกอบหลักคือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างทีมงานเสริมสร้างแรงจูงใจ และองค์ประกอบรอง

ขั้นตอนที่ 3 สืบหาข้อมูลและประมวลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1) ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 479 คน และครูปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,916 คน รวมทั้งสิ้น 2,395 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 169 คน และ ครูปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 169 คน ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้น 338 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการใช้ภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก แบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดตามเก็บข้อมูล จนได้ครบทั้งหมด จำนวน 338 ฉบับ

5) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (item total correlation) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) ค่าร้อยละความก้าวหน้า

ระยะที่ 2 : สร้างและพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบและพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 และผลจากการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) คือ ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{Modified}) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างทีมงาน และ 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจ มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบร่างรูปแบบและขอความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างรูปแบบ โดยผู้วิจัยนำร่างรูปแบบที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ มาทำการปรับปรุงแก้ไข สร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 3 : ทดลองใช้ ประเมินผล และพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้รูปแบบ นำรูปแบบไปทดลองใช้กับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 30 คน และวิเคราะห์ผลการพัฒนาด้วยค่าร้อยละความก้าวหน้า

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการใช้รูปแบบ

ผลการวิจัย

1. ศึกษาองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบรองภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบรอง และ 79 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1. องค์ประกอบหลักการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบรอง คือ 1) การวิเคราะห์อนาคต 7 ตัวบ่งชี้ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 8 ตัวบ่งชี้ 3) การสื่อสาร 7 ตัวบ่งชี้ 2. องค์ประกอบหลักการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบรอง คือ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 6 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดโครงสร้างองค์กร 5 ตัวบ่งชี้ 3) การมอบหมายงาน 9 ตัวบ่งชี้ 3. องค์ประกอบหลักการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบรอง คือ 1) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 5 ตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดลักษณะงาน 6 ตัวบ่งชี้ 3) การจัดการสภาพแวดล้อม 5 ตัวบ่งชี้ 4) การให้ความยอมรับนับถือ 5 ตัวบ่งชี้ 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน 6 ตัวบ่งชี้ 6) การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ/อุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล

3. ความก้าวหน้าของภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_3 = 4.94$) ภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ ($\bar{X}_3 = 4.94$) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ($\bar{X}_1 = 3.62$) โดยมีค่าร้อยละความก้าวหน้ารวมเท่ากับ 26.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ สามารถเรียงลำดับค่าร้อยละความก้าวหน้าขององค์ประกอบหลัก จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1. การสร้างทีมงาน (ร้อยละความก้าวหน้า = 28.37) 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจ (ร้อยละความก้าวหน้า = 26.83) และ 3. การมีวิสัยทัศน์ (ร้อยละความก้าวหน้า = 23.93)

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีประเด็นในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบรอง ดังนี้

1) องค์ประกอบหลักการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ต้องประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวิเคราะห์อนาคต 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3. การสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirithamrong, P. (2013, p.153) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1. สามารถศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยมาเป็นโอกาสในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2. สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ที่เป็นภาพความสำเร็จในอนาคต 4. สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด 5. สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนเข้าใจ 6. มีความมุ่งมั่นและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จอยู่เสมอ 7. สามารถปฏิบัติงานเชิงรุกผลักดันให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

2) องค์ประกอบหลักการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2 .การจัดการโครงสร้างองค์กร 3. การมอบหมายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasongsuk, K. (2014, p 272) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง โดย 1 ใน 5 องค์ประกอบหลัก คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบรอง นั่นคือ การมีจริยธรรมในการทำงาน การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง และการมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3) องค์ประกอบหลักการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2. การกำหนดลักษณะงาน 3. การจัดการสภาพแวดล้อม 4. การให้ความยอมรับนับถือ 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasongsuk, K. (2014, p 181) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจ พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบรองคือ 1. การควบคุมอารมณ์ 2. การตระหนักรู้บุคคลอื่น 3. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และ 4. การมีศิลปะในการจูงใจ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongcha, R. (2017, p 280) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการพัฒนา และการวัดประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Promsin, R.(2016, pp. 255-256) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีองค์ประกอบของรูปแบบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) ความมุ่งหมาย 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

3. ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า สภาพที่เป็นจริงขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03-4.24$) และสภาพความคาดหวัง ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57-4.63$) และพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.13) รองลงมาคือ องค์ประกอบหลักการสร้างทีมงาน (PNI = 0.11) และองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ การเสริมสร้างแรงจูงใจ (PNI = 0.09) ซึ่งสอดคล้องกับ Wongvanich, S. (2015, 80-82) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวข้องกับหลักความแตกต่าง (discrepancy) ผู้วิจัยอาจออกแบบกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pantana, O. (2010) ที่ได้ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) พบว่า ครูประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

4. การประเมินรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 หัวข้อ คือ การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า ด้านความถูกต้องของรูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) ด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) ด้านความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และด้านความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) สอดคล้องกับ Chaisombat, P. (2020, p. 210) ได้ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และได้สรุปผลการประเมินและยืนยันรูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคกลาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

5. การวิเคราะห์ร้อยละความก้าวหน้าของรูปแบบ โดยเปรียบเทียบความก้าวหน้าระหว่างก่อนการทดลองใช้รูปแบบและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินระยะหลังการทดลองใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 4.94$) สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ($\bar{X} = 3.62$) และมีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 0.60 ซึ่งหมายความว่า ครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ที่ร่วมวิจัยมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ก่อนเข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีภาวะผู้นำทางการบริหารอยู่ในระดับมาก หลังจากที่ได้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความแตกต่างเพิ่มขึ้น 1.32 หรือคิดค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 26.38 สอดคล้องกับ Saensee, P. (2016) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนนางัวราชวรจักรรังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ผลการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนนางัวราชวรจักรรังสรรค์ กลุ่มผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการท วิจัยในชั้นเรียน เพิ่มขึ้น ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับค่อนข้างดี (ร้อยละ 62.50) หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 91.25)

สรุปองค์ความรู้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

หลักการ

1. มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. มีวิธีการพัฒนาที่เน้นกระบวนการถอดบทเรียนใช้กระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย การอบรมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การปฏิบัติจริง และการติดตามประเมินผล ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



การวัดและประเมินผล

1. ก่อนใช้รูปแบบ
2. ระหว่างใช้รูปแบบ
 - การสัมภาษณ์
3. หลังใช้รูปแบบ

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ระดับภาวะผู้นำหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ
2. ระดับภาวะผู้นำหลังใช้รูปแบบต้องไม่ต่ำกว่า 3.51 จากระดับคะแนนเต็ม 5.00

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก นำหลักการและแนวทางไปปรับใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา
3. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก กระบวนการและวิธีการที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



เนื้อหา

- ชุดที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์
1. การวิเคราะห์อนาคต
 2. ความคิดสร้างสรรค์
 3. การสื่อสาร
- ชุดที่ 2 การสร้างทีมงาน
1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 2. การมีส่วนร่วม
 3. การจัดโครงสร้าง
 4. การมอบหมายงาน
- ชุดที่ 3 การเสริมสร้าง
1. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
 2. ลักษณะงาน
 3. สภาพแวดล้อม
 4. การยอมรับนับถือ
 5. ความก้าวหน้าในงาน



กระบวนการพัฒนา

- ระยะที่ 1 การอบรมพัฒนา
การสร้างเครือข่าย การประเมินก่อน-หลังอบรม
อบรมพัฒนาโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ (7 ชม.)
- ระยะที่ 2 การฝึกปฏิบัติ
ฝึกประสบการณ์ตามเอกสารคู่มือในสถานศึกษา
(60 ชม.)
- ระยะที่ 3 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล
ติดตามระยะ 1 สัปดาห์ที่ และ 2 สัปดาห์



สื่อและอุปกรณ์

1. คู่มือและเอกสารประกอบการพัฒนา
2. โสตทัศนอุปกรณ์ประเภทต่างๆ

สำหรับการถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในระดับประเทศ เพื่อนำข้อ

ค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความเหมือนแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีความศึกษาเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น และอาจทำการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยสามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ (KPA) ประกอบด้วย การประเมินด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะและการปฏิบัติ (Practice) และด้านเจตคติหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attitude)

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ 1. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบรอง และ 79 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ องค์ประกอบหลัก ที่ 2 การสร้างทีมงาน และองค์ประกอบหลัก ที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนารองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน หรือครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียน ให้มีภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำทางการบริหาร สูงขึ้นจึงควรนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารสำหรับครูปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กนี้ไปใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเป็นการสร้างแนวคิดทางการบริหารใหม่ๆ ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

References

- Chaisombat, P. (2020). Development of Private Primary School Management Models in the Central Region, Republic of Lao People's Democracy. Thesis. D.D. Sakon Nakhon:Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Dokkham, R. (2010). The Model of Leadership Development of Small School Administrators Affecting School Effectiveness. Thesis (D.D.) Sakon Nakhon Rajabhat University
- Fiedler, F.E.(1967) . A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw – Hill
- Kotraloai, S. (2017). Educational Administration. Principles and theories. 2nd Edition, Bangkok : Publishers Panyachon
- Kulthida et al. (2015). Analysis of O-NET scores to determine the effectiveness of school learner development and Factors Affecting O-NET Score. Research Report. National Institute of Educational Testing. (Public Organization).
- KhueanPanya, T. (2012). A model of administration focusing on decentralization in basic Education institutions. Academic Journal University of Eastern Asia.
- Ministry of Education.(2017). National Education Development Plan (2017-2036). First Edition, Bangkok: Prikwan Graphic Company Limited,

- Nikomrattaya, S. (2008). Leadership characteristics that affect motivation and job satisfaction of teachers in higher education institutions. Maha Sarakham Province. Maha Sarakham : Maha Sarakham Rajabhat University
- Pantana, O.(2010). Assessment of the need for academic development of primary school teachers in the province. Phitsanulok. Thesis (M.Ed.) Phitsanulok : Naresuan University
- Phongsriwat, S. (2007). Leadership. Bangkok : S.Asia Press (1989)
- Prasongsuk, K. (2014). Model of effective leadership development of executives. A small school affiliated with Office of the Basic Education Commission in the Government Inspectorate No. 11. Thesis D.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University
- Promthip, R.(2016). Model of teacher leadership development in primary schools under the Office of Education Region 11.Thesis (D.D.) Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Rathanat, S. (2017). Principles, Theory and Practice. Educational Administration. 4th printing, Bangkok : Millet Publishing Co., Ltd.
- Roipila, R. (2010). Development of a model for enhancing leadership in public relations of educational institution fundamentals administrators. Thesis. D.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University
- Saensee, P. (2016). Developing teachers' potential in conducting research in the classroom. Nanguraratrangsak School under the district office Secondary Education Area, Region 22. Thesis (M.Ed.) Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Seesaeng, S. (2011). School Administration Manual. Nakhon Sawan : Rimping Printing LP.
- Siritharangsri, P. (2013). The model of basic educational institutes management. Office of the Education Council Secretariat. research report
- Srisom, K. (2010). Leadership over leadership of administrators of small schools. Under the Sa Kaeo Educational Service Area Office 1 . Thesis M.Ed. Chonburi : Burapha University
- Sirithamrong. P. (2013). Development of components of administrative competence of deputy director of educational institutions under Office of the Basic Education Commission. Thesis. Ph.D. Chonburi : Burapha University
- Taweethit, C. (2015). Academic Leadership Development Model of Secondary School Administrators Under Office of the Basic Education Commission in the Northeast. Thesis, Ph.D. Sakon Nakhon : Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Wongcha, R. (2017). Leadership Development Model of Head of Child Development Center in Management of Development Young children Center. in the Northeast. Thesis (D.D.) Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University
- Wongvanich, S. (2015). Development of quality standards for teachers and school administrators and the establishment of an internal quality assessment system. Bangkok: Office of the Board of Directors National Research.

