

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A MODEL FOR LEADERSHIP DEVELOPMENT OF DEPUTY DIRECTORS SCHOOL IN THE NORTHEAST OF THAILAND.

สมแพง อินอาน¹, สายันต์ บุญใบ และสุรัตน์ ดวงชาตม
Sompang In-Arn¹, Sayun Boonbai and Surat Duangtachom
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Sakonnakhon Rajabhat University
E:Mail. tchy052710@gmail.com¹

Received 28 February 2022; Revised 30 May 2022; Accepted 21 June 2022.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน ปีการศึกษา 2563 รวม 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผล เป็นการทดลองใช้รูปแบบกับรองผู้อำนวยการโรงเรียน 25 คน และทำการประเมินสรุปผล มีการเก็บข้อมูล 3 ครั้ง คือ ระยะก่อนใช้รูปแบบ ระยะใช้รูปแบบ และระยะติดตามผล

ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การติดตามและประเมินผล 3. การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ พบว่า 1) ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ ในระยะติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.94 2) ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ ระหว่างระยะใช้รูปแบบกับระยะก่อนใช้รูปแบบมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 25.20 3) ภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการ ระหว่างระยะใช้รูปแบบกับระยะติดตามผล มีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 25.60 จากผลการทดลองพบว่ารองผู้อำนวยการมีความก้าวหน้าและมีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ : รูปแบบ, ภาวะผู้นำ, รองผู้อำนวยการ, โรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to examine the leadership components of deputy directors of secondary schools in the Northeast of Thailand, (2) to formulate a model for the development of leadership components among deputy directors, and (3) to assess the effectiveness of the formulated leadership development model. This study employed a Research and Development (R&D) approach, consisting of three phases: In Phase I - Model Investigation, the model components were explored through document inquiry, concept analysis, literature review, and a survey of 235 deputy directors of secondary schools in the Northeast of Thailand using a five-point rating scale questionnaire. The data was analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. In Phase II - Model Establishment and Refinement, the developed model was reviewed and confirmed by nine specialists. In Phase III - Model Implementation, the developed model was applied to 25 participating deputy directors of secondary schools. Data was collected at three points in time: before the experiment, after the experiment, and after a follow-up period.

The findings indicated that the leadership components of deputy directors of secondary schools in the Northeast of Thailand included: (1) having a vision, (2) participative management, (3) promoting learner learning, (4) enhancing motivation, and (5) focusing on success. The leadership development model consisted of: (1) the principle of the model, (2) the objectives of the model, (3) development documentation, (4) development process, and (5) monitoring and evaluation. The results of the study on the effectiveness of the model showed that: (1) the average score of the leadership assessment of deputy directors of secondary schools in the Northeast during the follow-up period was 4.94 (highest level), (2) the percentage increase in leadership assessment scores from the pre-pattern phase to the pattern use phase was 25.20, and (3) the percentage increase in leadership assessment scores from the pattern applied phase to the follow-up phase was 25.60. These findings demonstrate the appropriateness and feasibility of the leadership development model for deputy directors of secondary schools in the Northeast of Thailand and suggest that the model leads to effective leadership development.

Keywords: A Model, Leadership, Deputy Directors School, Secondary School,

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เน้นการให้ความสำคัญกับการมี

ส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ (Ministry of Education, 2017)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2008) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะการทำงานที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน การทำงานไม่สอดคล้องประสานกันตั้งแต่ระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการหรือแนวปฏิบัติ จนถึงระดับผู้ปฏิบัติถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล เป็นการบริหารในรูปแบบองค์คณะบุคคล แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ ยังขาดผู้นำที่มีคุณภาพ ขาดวิสัยทัศน์และขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหาร

การพัฒนาคนทุกระดับทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติ ถือเป็นหน้าที่หลักขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ หากองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดการพัฒนาบุคลากรย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำในการผลักดันแผนและนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและผู้ร่วมงานนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกระจายอำนาจตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมดำเนินชีวิตกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาแบบมืออาชีพ ที่มีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (Teera Runcharoen, 2007) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสัมพันธ์กับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการสอน การส่งเสริมการสอนของครูในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่แสดงออกให้ครูรับรู้ถึงภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ยังส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต (Chaiyaon Paophan, 2016)

รองผู้อำนวยการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียน โดยการแสดงบทบาทต่าง ๆ กัน เช่น บทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล บทบาทเชิงสร้างสรรค์ บทบาทในการตัดสินใจ รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน มองภาพของผลผลิตทางการศึกษาในอนาคตที่สามารถบอกคนอื่นและผู้ร่วมงานได้ โดยรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำเป็นต้องมองอดีต โดยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติในปัจจุบัน เพื่อวาดฝันไปสู่อนาคตบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงมากที่สุด มีเหตุผลคิด กลยุทธ์เชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน (Wiroj Sararattana, 2010) รอง

ผู้อำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ ในการบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และรายงานผลการจัดการศึกษา จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินอื่น วางแผนบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ จัดทำมาตรฐานและภาระงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (Ministry of Education, 2005)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ตระหนักว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นสถานศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา เบื้องต้นที่ให้ความรู้และทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ซึ่งได้รับการปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หากรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำ จะส่งผลให้การกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินการจัดการศึกษานั้นชัดเจน บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีสุข ตลอดจนนำพาความอยู่รอดในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะหารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

1.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ข้อ ดังนี้ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การติดตามและประเมินผล

1.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม 2) การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น และ 3) การฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จริง

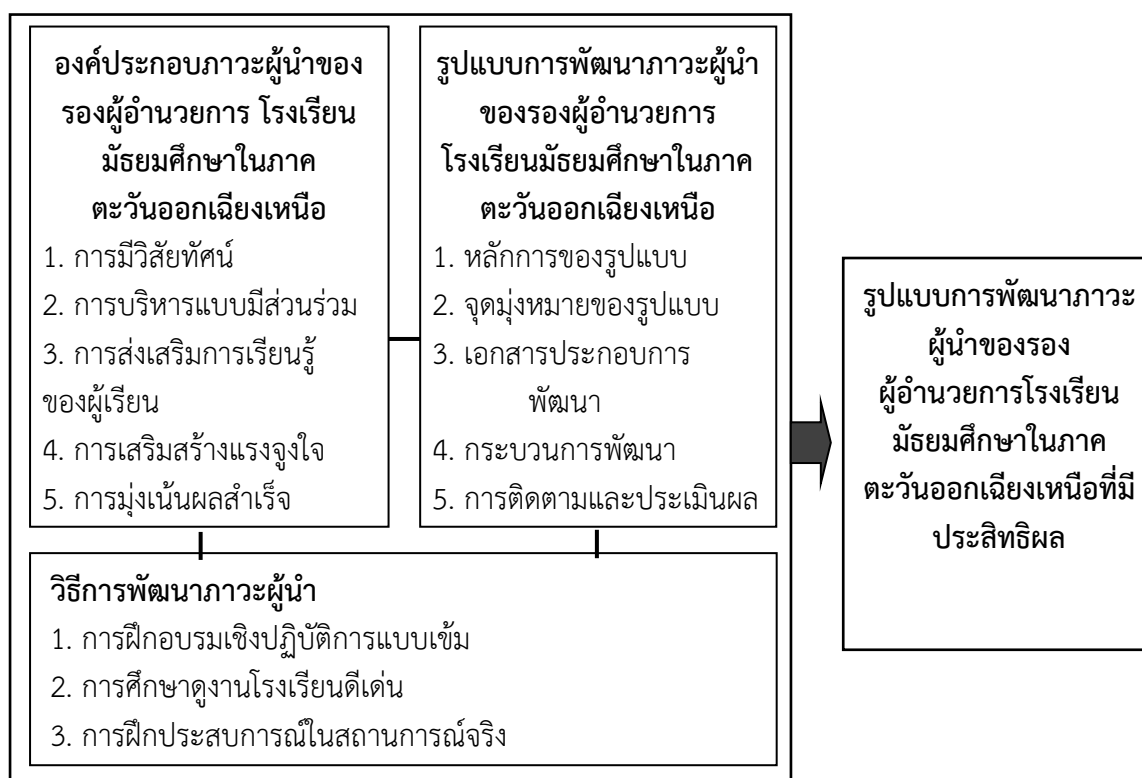
2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2563 ประกอบไปด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 31 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง จำนวน 214 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 148 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 225 คน รวม 618 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2563 ประกอบไปด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน 12 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 81 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 86 คน รวม 235 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ รวมทั้งหมด 6 ตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการดำเนินการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดของระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำ และองค์ประกอบของรูปแบบ โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำ บทบาทหน้าที่ของรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบและรูปแบบการพัฒนา การวิจัยและพัฒนา และบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำมาयर่างรูปแบบองค์ประกอบภาวะผู้นำและองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) ซึ่งผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยและองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ได้ในตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการใช้ภาวะผู้นำ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบ โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการสร้างรูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเอกสารประกอบการพัฒนา ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาเป็นกรอบแนวทางในการร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 ข้อ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา และ 5) การติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์เนื้อหาเอกสาร มาพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วตรวจสอบความเหมาะสมยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ 10 คน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพ โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเอกสารประกอบการพัฒนาที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม และคุณภาพโดย

ผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เข้าร่วมการทดลองใช้ด้วยความสมัครใจ ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 25 คน ดำเนินการทดลองเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนใช้รูปแบบ ระยะใช้รูปแบบ และระยะติดตามผล

ตอนที่ 2 สรุปการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำ ระยะที่ 3 ตอนที่ 1 มาสรุปและเขียนรายงานการวิจัยรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พร้อมนำเสนอผลงานและเผยแพร่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ 3) กลยุทธ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) การพัฒนาทีมงาน 3) การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ 4) นิเทศติดตามสอนงาน

1.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การพัฒนาครูสู่มืออาชีพ 2) การส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ 3) การส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 4) การพัฒนาหลักสูตร

1.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การเสริมสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การควบคุมอารมณ์ 2) การตระหนักรู้บุคคลอื่น 3) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และ 4) การมีศิลปะในการจูงใจ

1.5 องค์ประกอบหลักที่ 5 การมุ่งเน้นผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ 2) การกำหนดมาตรฐานการทำงานชัดเจน 3) การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี และ 4) การกล้าคิดกล้าทำ

2. รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้จำนวน 5 ข้อ คือ

2.1 หลักการของรูปแบบ เป็นแนวทางในการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งหวังให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้มีการพัฒนาก้าวผู้นำเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีเจตคติที่ดี มีความตระหนักและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.2 จุดมุ่งหมายของรูปแบบ คือ 1) เพื่อให้ผู้ศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาก้าวผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) เพื่อให้ผู้ศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมีและใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เอกสารประกอบการพัฒนา มีจำนวน 5 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ ชุดที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ชุดที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ชุดที่ 4 การเสริมสร้างแรงจูงใจ และชุดที่ 5 การมุ่งเน้นผลสำเร็จ เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น และการฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เป็นกลุ่มทดลอง เอกสารประกอบการพัฒนาแต่ละชุดประกอบด้วย แบบฝึกปฏิบัติก่อนการอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหา ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ การประเมินผล แบบฝึกปฏิบัติหลังการอบรม แบบฝึกสรุปผลการอบรม โดยมีคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเล่มนี้ ใช้เป็นแนวทางในการประกอบเอกสารการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 กระบวนการของรูปแบบ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนใช้รูปแบบ ระยะใช้รูปแบบ และระยะติดตามผล ระยะที่ 1 ระยะก่อนใช้รูปแบบ ประกอบด้วยกิจกรรมปฐมนิเทศ เป็นการพบปะชี้แจงการดำเนินงาน การประเมินภาวะผู้นำ หลังจากปฐมนิเทศเสร็จ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเมินภาวะผู้นำของตนเอง ตามแบบประเมินภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดการประเมินที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ ระยะที่ 2 ระยะใช้รูปแบบ แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม โดยจัดฝึกอบรมภายในห้องประชุม จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ คู่มือรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม มีการทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรม โดยมีการขั้นตอน การให้ความรู้ การกำหนดตัวแบบ การเสนอแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง เป็นขั้นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มหรือทำกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ตนเองสร้างขึ้น การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านต่าง ๆ หลังจากฝึกอบรมเสร็จ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปศึกษาดูงานโรงเรียนปากคาดพิทยาคม และโรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม มีการประชุมสรุปผลการศึกษาดูงานเกี่ยวกับจุดเด่นของโรงเรียนที่ศึกษาดูงานด้านภาวะผู้นำ พร้อมให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำ การฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม และศึกษาดูงานแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่โรงเรียนของตนเองตามเอกสารประกอบการพัฒนา หลังจากนั้นประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายสรุปและนำเสนอผลการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา และตอบแบบประเมินภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นแบบประเมินชุดเดียวกันกับระยะที่ 1 ก่อนการใช้รูปแบบ หลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม การศึกษาดูงาน และฝึกปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกประสบการณ์ทบทวนภาวะผู้นำที่โรงเรียนของตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะต่าง ๆ และระยะที่ 3 ระยะติดตามผล

2.5 การติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ โดยให้รองผู้อำนวยการที่เป็นกลุ่มทดลองได้กรอกแบบประเมินภาวะผู้นำโดยประเมินตนเอง คือ ครั้งที่ 1 ประเมินในระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม) ครั้งที่ 2 ประเมินในระยะปฏิบัติการหลังสิ้นสุด

การศึกษาดูงานโรงเรียนโรงเรียนปากคาดพิทยาคมและโรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม และครั้งที่ 3 ประเมินในระยะติดตามผลหลังสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์ในสถานการณ์จริง

3. ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

3.1 ระยะก่อนใช้รูปแบบ ผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะก่อนใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$) เท่ากับ 2.40

3.2 ระยะใช้รูปแบบ ผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.66 หลังจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม โดยผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม พบว่าคะแนนทดสอบก่อนอบรมและหลังอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม มีค่าความก้าวหน้า ร้อยละ 29.00

3.3 ระยะติดตามผล ผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.94 และเปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะใช้รูปแบบกับระยะก่อนใช้รูปแบบมีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 25.20 เปรียบเทียบผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างระยะใช้รูปแบบกับระยะติดตามผล มีค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 25.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจที่ร้อยละ 25

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่างๆ พบว่า มี 5 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยถือว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกองค์ประกอบมีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นแรงผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการโรงเรียน คือก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการพัฒนาผู้เรียนเป็นที่คาดหวังของคนทั่วไป ผู้บริหารที่ดีย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วยไม่ใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่แต่เพียงอย่างเดียว หน้าที่ของรองผู้อำนวยการนอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้วต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการสอนอีกต่างหาก รองผู้อำนวยการจึงต้องเพิ่มการฝึกฝน ในเรื่องของการเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วย 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ ผู้นำที่มีความสามารถในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้คนเข้าร่วมทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างผลงานให้สูงขึ้น ซึ่งรองผู้อำนวยการต้องใช้ความสามารถและศิลปะในการสื่อสารสูงในการจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนมองเห็นเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารโรงเรียนของรองผู้อำนวยการ เพราะจะทำให้รู้ว่าโรงเรียนควรปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาในด้านใด อยู่ในระดับใดจากเป้าหมาย หรือบรรลุลักษณะของโรงเรียนหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมศิลป์ ประสงค์สุข (2014) สรุปว่าองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่หนึ่ง เนื่องจากว่าวิสัยทัศน์เป็นการพิจารณาถึงสภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคต วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดให้มีเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางและภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการให้เป็น

อย่างไร มีกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างไร สอดคล้องกับ ภัทริยากุล แก่นแก้ว (2018)กล่าวถึงความสำคัญการทำงานแบบมีส่วนร่วมของผู้นำที่ดีว่า หากผู้นำเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะทำให้การทำงานของผู้นำปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและเกิดประสิทธิภาพ

2. จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ข้อค้นพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ ได้จำนวน 5 ข้อ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา มีจำนวน 5 ชุด 4) กระบวนการของรูปแบบ แบ่งเป็น 3 ระยะ 5) การติดตามและประเมินผล จากข้อค้นพบสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลทำให้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน จึงได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งพบว่ารองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อนำความรู้ไปใช้ให้เป็นแบบอย่างแก่ครูบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ต้องได้รับการฝึกฝนด้วยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายจึงจะทำให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกิดแนวคิด วิธีการ และความตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำและจะต้องพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระยะก่อนใช้รูปแบบ ผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะก่อนใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะใช้รูปแบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าในระยะใช้รูปแบบและระยะติดตามผลของการทดลองรูปแบบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ วางแผน ทบทวนรูปแบบและสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ทำให้เกิดแนวคิดที่ชัดเจนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ วงศ์รัตน์ (2014)ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ระยะที่ 2 กำหนดรูปแบบการพัฒนา โดยการสร้างคู่มือการพัฒนา ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบ ระยะที่ 4 การสรุปและประเมินผลรูปแบบการพัฒนา โดยการสรุปผลการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เอกสารประกอบการพัฒนา 4) กระบวนการของรูปแบบ และ 5) การติดตามผลและการประเมินผล โดยผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 14.52 และ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคงสภาพของ

ภาวะผู้นำทางวิชาการคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 30.56 ในภาพรวมความสมบูรณ์ถูกต้องของรูปแบบอยู่ในระดับ มากที่สุด และทวิภรณ์ วรชิน (2016) ศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบ ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ ระยะที่ 4 ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการและการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้แก่ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมพัฒนาตามคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้อำนาจประกอบภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมุ่งเน้นผลสำเร็จ และได้รับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ จุดมุ่งหมายของรูปแบบ เอกสารประกอบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา การติดตามและประเมินผล ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำรูปแบบการพัฒนาที่ได้นี้ไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 องค์ประกอบได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรตระหนัก และให้ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดระยะเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน และควรใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเกิดองค์ความรู้ มีทักษะเทคนิคในการบริหารจัดการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาหรือศึกษาในระดับภูมิภาคอื่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างจะได้พิจารณาถึงสาเหตุที่แตกต่าง ถ้ามีความเหมือนกันจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบซึ่งจะทำให้ข้อค้นพบที่ได้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำของรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

References

- Meness-Trejo, M.J. (2004). A comparison of effective leadership characteristics and policy implementation: The role of educational leaders in developing and maintaining an environment that improves efficiency in schools. Retrieved January 20, 2020, from California State University, Web site : <http://www.lib:umi.com/>
- Northouse Peter G. (2010). Leadership Theory and Practice. 5th ed. California: SAGA Publication, inc,
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. (1993). Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources.
- Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Sandra lee gupton. (2010). The Instructional leadership Toolbox A handbook for improving Practice. USA: Corwin A SAGE Company. Sergiovanni,
- T.J., Kelleher, P., McCarthy, M.M., & Wirt, F.M. (2004). Educational governance and Administration (5^{ed}.). Boston: Pearson Education.
- Vicere, Albert A. and Fulmer, Robert M. (1998). Leadership by Design Hardcover. Harvard Business School Press.
- Waller D. (1986). Scientific Sociology: Theory and Method. Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.
- Winter, G. (2003). High performance leadership. New York: John Wiley & Sons.

