

รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

THE MODEL of EDUCATIONAL LEADERSHIP on CHANGING
STAGE CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

Parada Sartpanit^{*}

Den Chanetiyoung^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวิธีดำเนินการวิจัยจำแนกแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคม เปลี่ยนแปลงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 4) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก มี 30 องค์ประกอบย่อยหรือตัวชี้วัด ผลการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษายุคเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ : รูปแบบ, การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purposes of this research were to develop leadership development education in the changing stage in Chanthaburi service area office 2 Chanthaburi district primary educational research and development. Were there a way to

^{*} หลักสูตรปรัชญาดุษฎี สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

^{**} ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

conduct research into 4 steps: 1) to determine the factors of education leadership model on changing stage for Chanthaburi primary educational service area office 2 ; 2) to develop the factors of educational leadership model on changing stage of Chanthaburi educational service area office 2; 3) construction the model of new modern leadership development education on changing stage of Chantaburi primary educational service area office 2 ; 4) To assess the development of educational leadership on changing stage Chanthaburi primary educational service area office 2. The research methodology consisted of four steps. 1)Analysis and synthesis the documents on educational leadership in order to establish conceptual framework,2)To develop the factors of educational leadership with Delphi Technique; 3)sought the advice and feedback from eight experts on school administration by focus group discussion technique and 4)evaluated the opinions of 100 school administrators. The analysis of the data was accomplished by computation of percentage, mean, standard deviation , The median and interquartile range was also computed to test each of the consensus postulated in the study.

The research findings were as follows ;

The research found that the pattern of development of educational leadership on the changing stage primary educational, Chanthaburi service area office 2 consists of 5 main elements or sub-elements are 30 metrics

1. The group of experts representing the 6 factors ; 1) Mission for 5 indicators, 2) commitment of success for 5 indicators , 3) Good governance for 5 indicators, 4) Communication intellectual skills for 5 indicators, 5) Problem Solving for 5 indicators , 6) Self confidential skills for 5 indicators

2. The result for development of educational leadership on 30 indicators of new modern leadership for primary educational of Chanthaburi are evaluated of possibility in high level.

Keyword(s): Model, Educational leadership development, Changing stage leadership

1.บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่มีการจัดการที่ดีทั้งหลายต่างต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรซึ่งขณะเดียวกันก็ต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ

(Participation Cooperation) เป็นการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้างได้ ดังนั้น ผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงอยู่เสมอตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถในโลกของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน (ริงชัย สันติวงษ์. 2550 : 156) อีกทั้งผู้บริหารควรทำ-หน้าที่ประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จช่วยเหลือผู้ร่วมงานขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้พลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับลูสเซียร์ อาร์ เอน และ แอควิสต์ (Lussier, R. N. and Achua, C. F. 2009 : 260) สร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จซึ่งการกระทำนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กันเบอร์แมน เอ (Bryman, A. 2007 : 380) ภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและสร้างขึ้นได้ (Eden, D. and Shani, A. B. 2004 : 7) อีกทั้งเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์กร

ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติภายในของตนหรือเรียกได้ว่ามีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองอีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำทางความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสอดคล้องกับ พิเชษฐ วังเกียรติขจร (2553 : 40) ที่อธิบายความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรให้เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธาและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

ดังนั้นผู้นำองค์กรหรือผู้นำหน่วยงานจะต้องมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) ซึ่งมีผลเกิดเป็นลูกโซ่โดยผู้นำ (Causal chain of effects by leader) การปฏิบัติงานจะต้องมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Articulate Appealing Vision) มีความคิดริเริ่มที่เหมาะสม มีเป้าหมายในลักษณะกว้างขวางและความต้องการในอนาคตอย่างไรนั้นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่แสดงออกอย่างชัดเจนและเหมาะสม ควรเพิ่มความผูกพันให้กับผู้ตาม (Increase Follower Commitment) โดยสามารถสร้างความผูกพันให้กับผู้ตามทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมปฏิบัติการกิจและมีความเคารพนับถือในตัวผู้นำ เพิ่มความพยายามของผู้ตาม (Increase Follower Effort) โดยมีการจูงใจสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการส่งเสริมให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีมากขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

สภาพการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจะต้องถูกปรับเปลี่ยนไปด้วย ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทายการทำงานของผู้นำในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ กระบวนทัศน์ในการมองภาวะผู้นำในลักษณะบุคคลหรือกระบวนกรนั้นไม่กว้างและลึกพอที่จะพัฒนาผู้นำในทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังที่อโวลิโอ (Avolio, 1994 : 4) เสนอว่าเราต้องเริ่มต้นคิดใหม่ว่าภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะที่ระบบ (as a system) ซึ่งจะทำให้มองภาวะผู้นำได้กว้างและลึกพอที่เราจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ชาญฉลาดให้ความสำคัญกับผู้ตามอย่างทั่วถึง พัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนขององค์กรได้

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหา การวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร เป็นกระบวนกรในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในการสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่มนั่นเอง ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกับสถานประเภทอื่นๆ เมื่อมีการกล่าวถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การบุกเบิกความรู้ใหม่ก็จะพบว่าปัจจัยหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ คือ บทบาทภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันนั้น สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นแหล่งกำเนิดความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่เป็นผู้นำสาขาต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งสร้างรวบรวม รักษา เผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ ที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยในสาขาต่างๆ จากรุ่นสู่รุ่น การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจบทบาทที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อสังคมและมวลมนุษยชาติมีความรู้ มีทักษะในการสื่อสารและการบริหาร โดยเฉพาะ การสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 กระบวนการเดลฟาย (Delphi Techniques) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไปด้วยเทคนิคเดลฟาย

ตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยทำการแสวงหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 8 คน มาสนทนาเพื่อเสริมรูปแบบตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การประเมินความคิดเห็น (Evaluation)

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบตัวชี้วัดภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 100 คน ประเมินความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ หาค่ามัธยฐาน (Media) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยควอไทล์ (Inter quartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมทั้งรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญทราบเกี่ยวกับค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและที่วิเคราะห์ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ต่อการพัฒนาตัวชี้วัดองค์ประกอบการพัฒนาแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ด้าน ธรรมาภิบาล ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นเชื่อถือได้

6. สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านความเชื่อมั่นใน

ตนเอง ความสำคัญที่สุด คือด้านการมีธรรมาภิบาล ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่น ชะเนตียัง. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.วารสารวิชาการคุณภาพชีวิตกับกฎหมายมหาวิทยาลัยมหิดล. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ตุลาคม-ธันวาคม 2557. เล่มที่ 1 ฉบับที่ 1 หน้า 79. 550-558

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยผ่านกระบวนการเทคนิคเดลฟาย และการสนทนากลุ่ม ได้รูปแบบที่นำมาใช้ในสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัดหรือตัวบ่งชี้ เมื่อนำไปสอบถามผู้บริหารโรงเรียนถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคเปลี่ยนแปลงของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาคุลากรในสถานศึกษาต่างเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษายุคเปลี่ยนแปลง ด้านการระบುವิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เข้ากับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องทุ่มเทและเสียสละเวลา ความรู้ความคิด เพื่อพัฒนาองค์กร รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับ นิษฐวดี จิรโรจน์ ภิญญไญ(2560) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันในกระบวนการบริหารการจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ การเสริมแรงให้บุคลากรรู้จักสร้างวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ที่ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาตนเอง แนวทางการวิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ตามลำดับคิดตามเปอร์เซ็นต์ตั้งแต่ 71.43, 61.90, 76.19 , 66.67 และ 60.25

- 3.1 การมีธรรมาภิบาล
- 3.2 การมีวิสัยทัศน์
- 3.3.ความสามารถในการสื่อสาร
- 3.4.ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ
- 3.5ความสามารถในการแก้ปัญหา
- 3.6ความเชื่อมั่นในตนเอง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษายุคเปลี่ยนแปลงของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาภาวะผู้นำรุ่นใหม่ยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคสังคมเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

7.1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยมีสิ่งที่จะต้องตระหนักและแก้ไขปรับปรุงดังนี้

1.1 เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปได้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำยุคสังคมการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

1.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำยุคสังคมการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

7.2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง

2.2 เพื่อนำไปพัฒนาหาแนวทางและรูปแบบที่เหมาะสมที่จะใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปให้มีคุณสมบัติตามลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำสถานศึกษาตามมาตรฐานผู้นำยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่มาตรฐานสากล

2.3 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำยุคสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาปัญหาภาวะผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

2.5 ควรศึกษาภาวะผู้นำและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ที่มีอิทธิพลในยุคการศึกษาประเทศไทย 4.0 โดยศึกษาจากเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

บรรณานุกรม

- เด่น ชะเนติยง. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วารสารวิชาการคุณภาพชีวิตกับกฎหมายมหาวิทยาลัยมหิดล. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ตุลาคม-ธันวาคม 2557. เล่มที่ 1 ฉบับที่ 1 หน้า 79.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่ พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : ปัญญาชนลักษณะ
- นิษฐวดี จิโรจน์ภิญโญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วารสารสกลนคร(พฤษภาคม – สิงหาคม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. แผนการปฏิบัติงานปี 2554. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2555. เข้าถึงจาก <http://www.cti1.obec.go.th/>
- Chanetiyoung D. (2014) Development Model by Good Governance in Education. Office District of Sakon Nakhon district primary education 1. Journal Quality of Life Academic Journals with Mahidol University. Year 10, no. 3. Issue no. 1 vol 1 (October – December,2014) page.79,550-558
- Jirarotephinyo N. (2017). The relationship between cooperative management with the governance of the institution. Office Primary Education Ratchauri Area 2. Journal of Nakornphanom Magazine, Issue no. 1 Vol 2 (May – August , 2017)
- Office of primary education chanthaburi District 1.2554 year compliance plan [Online]. Accessed December 1, 2012 . Reached from <http://www.cti1.obec.go.th>
- Santiwong T.(2007) Organization and administration. 9. Edition: Thailand Bangkok, Wattana Panich.
- Wongkiatkachorn P. (2010) A modern of management leaders. Printing: the pimlaksana appearance in Bangkok.