

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก
A Model of the 21st Century Transformational Leadership
Development of Administrators in Basic Education Schools
in Western Region of Thailand

รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์*

Rung-arun Hongwiangchan*

สุริยงค์ ชวนชัย**

Suriyong Chuankayan**

สมสรบุญ วงศ์อยู่น้อย***

Somson Wongyounoi***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกและ 3) ประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และสรุปข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงทฤษฎี นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก จำนวน 310 คน จากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และยืนยันองค์ประกอบโดยใช้เทคนิคชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Futures Research: EFR) จากการสัมภาษณ์และสอบถาม

* นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* Student in Doctor of Philosophy Program in Administration for Educational Development
Kanchanaburi Rajabhat University

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

** Lecturer, Program in Administration for Educational Development Kanchanaburi Rajabhat University

*** รองศาสตราจารย์สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** Associate Professor, Educational and Psychological Test Bureau, Srinanarakinwirot University

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่าขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันตกจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 คนขั้นตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ในด้านความสอดคล้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก มี 5 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 67 ตัวชี้วัด 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การบริหารการเปลี่ยนแปลงมนุษย์สัมพันธ์สมรรถนะผู้นำและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตกประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนา การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากกรณีศึกษา และการศึกษาดูงาน 3. การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก และการตรวจสอบคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตกพบว่ามี ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the components of the 21st century transformational leadership development of administrators in basic education schools in the western region of Thailand 2) to create a model of the 21st century transformational leadership of administrators in basic education schools in the western region of Thailand, and 3) to evaluate the model of the 21st century transformational leadership of administrators in basic education schools in the western region of Thailand. The study procedure were 4 steps: 1) to review the transformational leadership components literature by documentary analysis; 2) to analyze the components of the model of the 21st century transformational leadership of administrators in basic education schools in the western region of Thailand. The 310 samples were randomly selected from school administrators. The instrument used for data collection were the rating scale questionnaire with the reliability at 0.976. The data were analyzed by using exploratory factor analysis (EFA) and

confirmed by semi-structured interview and interviewing 15 experts Ethnographic Futures Research approach (EFR)3) to create a developmental model of the 21st century transformational leadership of administrators in basic education schools in the western region of Thailand by interviewing 16 experts 4) to evaluate the model by using focus group discussion with 11 experts on transformational leadership.

The results of this research were as follows: 1. The transformational leadership components of administrators in basic education schools in the western region of Thailand consisted of 5 major aspects, 28 minor aspects and 67 indicators. 2. The model of the 21st century transformation leadership of administrators in basic education schools in the western region of Thailand consisted of 5 major aspects including: 1) 21st century leadership skills 2) change management 3) human relationship 4) leadership skills and 5) desirable characteristics of the future leadership. The method to develop the 21st century transformational leadership included workshop, independent study, seminars, discussions, case study and study tour. 3. The model of the 21st century transformation leadership of administrators in basic education schools in the western region of Thailand and handbook as evaluated by using focus group discussion was found appropriate and all components were possible to be practiced.

Keywords : Leadership, Administrators in basic education schools.

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน อันได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม นวัตกรรม เทคโนโลยีและการศึกษาซึ่งมีความสำคัญต่อความเจริญเติบโตของ ประเทศที่กำลังพัฒนาเข้าสู่ยุคของการศึกษาไทย 4.0 อันมีจุดเน้นในเรื่องของการพัฒนาให้คนในชาติสามารถ สร้างหรือพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีความสามารถ ในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่าง ยิ่ง ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีคุณภาพสอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องเน้นให้ผู้เรียนมี ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปสู่ จุดมุ่งหมายมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การหลักในการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนให้มีคุณภาพ และ บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษาดังที่รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 105) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่และ ความรับผิดชอบสูงสุด และจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มีความสามารถในการกระตุ้นและ ให้อำนาจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา

ในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนมุมมองโดยจัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเชิงบวก นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางภาษา การสื่อสาร การสร้างค่านิยมทางเทคโนโลยี(ธงชัย สันติวงษ์,2546:156) โดยสิ่งสำคัญคือการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเตรียมให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกให้มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลที่ดีต่อแนวโน้มของการพัฒนาการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก
3. เพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้วิธีการบางส่วนของวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำและของบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการวิเคราะห์สภาพของเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย เพื่อหาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกและนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาค

ตะวันตก โดยการสัมภาษณ์และสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษาทั้งในระดับกระทรวง ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของ วงการการศึกษา จำนวน 15 คน โดยใช้เทคนิคชาติพันธุ์วรรณา(Ethnographic Futures Research: EFR) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่21ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการพัฒนา ก้าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตกจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 คน โดยการสังเคราะห์เอกสารจากแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสร้างรูปแบบและ คู่มือการพัฒนาก้าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาค ตะวันตก

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ด้วยเทคนิคการ สนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาก้าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของก้าวผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก มี 5 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 67 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 มี 6 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวชี้วัด ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงมี 7 องค์ประกอบย่อย 29 ตัวชี้วัด ด้านมนุษยสัมพันธ์มี 6 องค์ประกอบย่อย 7 ตัวชี้วัด ด้านสมรรถนะผู้นำมี 6 องค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 7ตัวชี้วัด และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมี 3 องค์ประกอบ 3 ตัวชี้วัด ดังแสดง ในตารางที่ 1 และผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เทคนิคชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Futures Research) รอบที่ 2 และรอบที่ 3

2. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต ภาคตะวันตก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1)ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์มีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารมีความเข้าใจใน ความต่างของวัฒนธรรมมีทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณมีทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์มี ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ 2)การบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์มี ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งมีความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสามารถในการ บริหารแบบกระจายอำนาจมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงมีความเข้าใจความเปลี่ยนแปลงทางการ เมือง สังคม 3)มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการยอมรับฟังความ คิดเห็นผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรมีความสามารถในการ สื่อสารเจรจาต่อรองมีความน่าเชื่อถือ ยอมรับนับถือและไว้วางใจ 4)สมรรถนะผู้นำประกอบด้วย 6

องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์มีการทำงานเป็นทีมมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสามารถในการตัดสินใจมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา และ5)คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สำหรับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากรณีศึกษาและการศึกษาดูงาน

ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก

องค์ประกอบหลัก	จำนวน องค์ประกอบย่อย	จำนวนตัวชี้วัด
ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	6	21
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	7	29
มนุษยสัมพันธ์	6	7
สมรรถนะผู้นำ	6	7
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่งอนาคต	3	3

ตาราง 2 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสอบถามโดยใช้เทคนิคชาติพรณวรรณารอบที่ 2 และรอบที่ 3

องค์ประกอบหลัก (จำนวนองค์ประกอบย่อย)	รอบที่ 2		รอบที่ 3	
	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	มัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1. ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21(6)	4.00-5.00	0-1	5.00	0
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (7)	5.00	0-1	5.00	0-1
3. มนุษยสัมพันธ์ (6)	5.00	0-1	5.00	0
4. สมรรถนะผู้นำ (6)	5.00	0-1	5.00	0
5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ มุ่งอนาคต (3)	5.00	0	5.00	0

3.ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนา และการตรวจสอบมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focusgroupdiscussion) โดยรวม พบว่าองค์ประกอบทุกด้านมีความเหมาะสม สอดคล้อง และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์



แผนภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 การบริหารการเปลี่ยนแปลง มนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะผู้นำ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำอนาคต สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของยูคัล (Yukl, 2006: 114) ที่ได้สรุปทักษะของภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ มีทักษะในการคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ทางการทูต สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวน ภารังกุล (2552, น. 274-280) ที่ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำหรับองค์ประกอบที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำการพัฒนานวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นเดียวกับวิมล จันทร์แก้ว (2555, น. 185-188) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ สำหรับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยอาศัยหลักการ และเทคนิควิธีการบริหารที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องนำพาให้สถานศึกษาก้าวผ่านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งอิทธิพลภายในและภายนอกที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการบริหารสถานศึกษาความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการบริหารแบบกระจายอำนาจ ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง และความเข้าใจความเปลี่ยนแปลง

ทางการเมืองและสังคมสอดคล้องกับแนวคิดของดาร์ฟ (Daft, 1992, น. 254-255) ที่กล่าวว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการที่องค์การและสมาชิกในองค์การไม่พอใจกับสภาพต่างๆ ที่เป็นอยู่ 2) แนวความคิดในการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง 3) การยอมรับที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้บริหารและพนักงานต้องสอดคล้องและไปด้วยกัน 4) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การต้องนำแนวคิดใหม่วิธีการใหม่ รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ และพฤติกรรมการทำงานใหม่มาสู่พนักงานเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงสู่ภาพการปฏิบัติ และ 5) การจัดสรรทรัพยากร ทั้งด้านเวลาและทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1997) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เน้นการกระจายอำนาจหรือการมอบหมายอำนาจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของชน ภารังกุล (2552, น. 274-280) ที่ได้ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำหรับองค์ประกอบที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ การกระจายอำนาจ การวางแผนและการจัดการความรู้สารสนเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมภารนิธย์ (2554) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นทำนองเดียวกับผลการวิจัยของวิมล จันทร์แก้ว (2555, น. 185-188) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ สำหรับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือผู้นำการบริหารความเสี่ยง

1.3 มนุษย์สัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีธรรมาธิที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี สร้างความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกันเนื่องจากการบริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพที่ดี การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ความสามารถในการสื่อสารเจรจาต่อรอง และความน่าศรัทธา ยอมรับนับถือและไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของจุงบาส และโซซิก (Jung, Bass & Sosik, 1995, น. 3-18) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ: การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปร ได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละตัวแปรและปัจจัยเชิงสาเหตุกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 81 ในทำนองเดียวกับผลการวิจัยของทรุสกี (Truskie, 1999, น. 1-2) ที่ได้นำเสนอผลการวิจัยว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างวัฒนธรรมกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยกล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้

ที่ส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารสามารถทำให้เกิดการปรับปรุงยกระดับการทำงาน ทำให้มีความมั่นใจได้ ในเรื่องของความคงเส้นคงวา และทำให้องค์กรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ่งที่เห็นผลโดยทันที และสิ่งที่ต้องการสังเกตในระยะยาวได้โดยการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องเหมาะสมขึ้นมา หน้าที่ของผู้บริหารก็ต้องรู้จักและเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ต้องเข้าใจในแง่มุมที่วัฒนธรรมองค์กร ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นได้อย่างไร และต้องมีความคิดที่จะแสดงบทบาทของผู้บริหาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการส่งเสริมและประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ทั้งนี้ยังได้เสนอว่าผู้บริหารมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร คือ กำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) คือองค์กรจะมุ่งหน้าไปทิศทางใด และจะไปถึงเป้าหมายได้อย่างไรเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะกำหนดทิศทางโดยผสมผสานระหว่างวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ(Mission) กลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business strategy) วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ค้นหาและสร้าง จุดแข็งให้กับองค์กร สร้างความเข้มแข็ง สร้างความได้เปรียบและความกระฉับกระเฉงให้กับองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นภาระของผู้บริหารที่เมื่อได้ลงมือกระทำแล้วจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนทิศทาง วัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กรเพื่อพาองค์กรไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพร ต้นตียมาศ (2550, น. 188-199) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับตามน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ กิจกรรมที่ทำร่วมกัน การใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านภาวะผู้นำ ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิก องค์กร (เครือข่ายโรงเรียน) แบบมีส่วนร่วม และบรรยากาศการมีส่วนร่วม ระดับของประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก และรูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม 8 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และสามารถนำไปเป็นประโยชน์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

1.4 สมรรถนะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีการทำงานเป็นทีม มีการสร้างแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีความรู้ความสามารถ ไหวพริบ สติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของแวกเนอร์และฮอลเลนเบค(Wagner&Hollenbeck, 2005, น. 72) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้นำนอกจากจะได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมสังคม ซึ่งติดตัวมาก่อนที่จะเข้ามาในองค์กรแล้ว เมื่อผู้บริหารเข้ามาในองค์กรก็จะมีกฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรมีอิทธิพลให้ตัดสินใจ หรือประพฤติปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุกส์ (Yukl, 2006, น. 189-190) นักวิจัยแห่งสถาบัน CLL (The Center of Creative Leadership) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในองค์กรพบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะคือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (มีการทำงานเป็นทีม) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบอเนอร์ ไอเซนบิต และกรีสเซอร์ (Boerner, Eisenbeiss&Griesser, 2007, น. 15-26) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้ตามและการ

ดำเนินงานขององค์การ: ผลกระทบของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และกระตุ้นจิตใจสมาชิกในองค์การได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิลัญภูมิพินาคม (2550, น. 213-220) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้คือการมีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถในการจูงใจ ความฉลาดและมีไหวพริบ และองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ ความสามัคคีของบุคลากร (มีการทำงานเป็นทีม) และด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงลักษณ์ เรือนทอง (2550, น. 164-174) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้คือ การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด สกุลสถาปต์ย์ (2552, น. 250-257) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุชนรา รัตนศิริประภา (2557, น. 507-525) ซึ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักและสามสมรรถนะย่อย คือการบริหารที่ดี การสื่อสารและการจูงใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะโดยรวม 2) สมรรถนะประจำสายงาน และสามสมรรถนะย่อย คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารและการจูงใจและการบริการที่ดี ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะด้านผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก 3) สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสามสมรรถนะย่อย คือ การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลและ 4) สมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลัก และสามสมรรถนะย่อย คือ การสื่อสารและการจูงใจ การบริการที่ดีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพสุธิตา ตันตราจิณและธีระวัฒน์ จันทิก (2559, น. 945) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าบทบาทในการเป็นผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่ที่เป็นผู้สร้างตำนานการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ คุณลักษณะภาวะผู้นำบุคลากรรุ่นใหม่ที่ประกอบด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจต่อทีมงานและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

1.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุ่นอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะการบริหารทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีหลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการมีคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของสมถวิล ชูทรัพย์ (2550, น. 218-223) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ คือ

คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านความรู้ คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ คุณลักษณะทางทักษะ คุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีค่าความเชื่อมั่นชนิดความคงที่ภายในเท่ากับ 0.9937

สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษยา มั่นฤกษ์ (2556, น. 93-96) ที่ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ระดับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภาพรวม อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่าด้านการจัดการองค์การ ด้านการดำเนินงาน และด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.70, 3.59 ตามลำดับ) ส่วนด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38) และจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประโยชน์ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ พบว่าประโยชน์ที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด คือ สามารถประหยัดงบประมาณขององค์กร เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด คือ บุคลากร/ประชาชนในพื้นที่ยังยึดติดกับวัฒนธรรมประเพณีและแนวคิดวัตถุนิยม บริโภคนิยมและวัฒนธรรมเดิมขององค์กรส่วนข้อเสนอแนะที่กลุ่มตัวอย่างตอบมากที่สุด คือ ควรมีการปลูกฝังผู้บริหารให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้

2. ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันตก ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) มนุษยสัมพันธ์ 4) สมรรถนะผู้นำ และ 5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำมุงอนาคต และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษากรณีศึกษาและการศึกษาดูงานมีคุณภาพด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ มีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละองค์ประกอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สุกุลสถาปัตย์ (2552, น. 250-257) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ สุภาวดี นพจุจจินดา (2553, น. 232-239) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาชีพ ผู้นำจริยธรรม ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผู้นำด้านเทคโนโลยี มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป

1. หน่วยงานในระดับนโยบาย สามารถพิจารณานำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และขั้นตอนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้
2. หน่วยงานในระดับปฏิบัติ สามารถนำองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก ควรนำรูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตกไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา
4. ควรนำผลการวิจัยนี้ไปนำเสนอผู้บริหารโดยตรง เพื่อทดลองนำไปปฏิบัติและศึกษาผลการทดลอง ทั้งในเชิงเปรียบเทียบและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

บรรณานุกรม

- ชวน ภาวังกุล. (2552). *นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนชายแดนภูมิภาคตะวันตก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ).สืบค้นจากhttp://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000003765
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ:ประชุมช่าง.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Nongluk_Rueanthong_Doctor/Fulltext.pdf
- นุชนรา รัตนศิริระประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ VeridianE-Journal*, 7(3),507-528.
- บุษยา มั่นฤกษ์. (2556). *การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก<http://opac.vru.ac.th/BibDetail.aspx?bibno=8583741>
- ปิลัญปฏิพิมพาคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Pilan_Patipimpakom_Doctor/Fulltext.pdf
- พลูธิดา ต้นตราจิมและธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 9(1), 932-1000.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิตมหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี). สืบค้นจากhttp://www.rsu.ac.th/education/download/Research/Graduates/Program_Dissertation/55-Dissertation-03.pdf
- ศิริพร ตันติยมาศ. (2550). *รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Siriporn_Tantiyamas_Doctor/Fulltext.pdf
- สมคิด สกฤตสถาปต์ย์. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000003264

- สมถวิล ชูทรัพย์. (2550). *การพัฒนาเครื่องมือและตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ*(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somtawin_Chusap_Doctor/Fulltext.pdf
- สุภาวดี นพจุจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Supawadee_Noparoojjinda_Doctor/fulltext.pdf
- สัมนา รณิธย์. (2554). *รายงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Bass, B., &Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Pale Alto, CA: Mind garden.
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A. &Griesser, D. (2007). Follower behavior and organizational performance: The impact of transformational leaders.*Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(3), 15-26.
- Daft, R. L. (1992). *Organization theory and design*(4th ed.). Singapore: West Publishing.
- Jung, D. I., Bass, B. M., &Sosik, J. J. (1995). Bridging leadership and culture: A theoretical consideration of transformational leadership and collectivisticcultures. *JournalOf Leadership & Organizational Studies*, 2(10), 3-18.
- Truskie, S. D. (1999). *Leadership in high-performance organizational cultures*. London: QuorumBooks.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*(5th ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organization*(6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.