รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11

THE DEVELOPMENT MODEL OF EFFECTIVENESS LEADERSHIP FOR SMALL SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE INSPECTION REGION NO. 11

คมศิลป์ ประสงค์สุข[1], วัฒนา สุวรรณไตรย์[2], วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์[2], และ สุรัตน์ ดวงชาทม[3]
[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[3]ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 3) ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 การหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS for window ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ โดยการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นแนวทางในการพัฒนาและยืนยันรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบโดยทดลองกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15 คน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีสาวนร่วม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การเสริมสร้างแรงจูงใจ และ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การติดตามและประเมินผล

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) ระยะก่อนปฏิบัติการคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนประชุมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 54.84 2) ระยะปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคิดเป็นค่าร้อยละ

ความก้าวหน้าเท่ากับ 40.95 และ 3) ระยะประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงขึ้นคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้า 47.01 จากผลการทดลองพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าร้อยละความก้าวหน้าและมีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล, ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to examine the components of effective leadership of small school administrators, 2) to construct a model for developing effective leadership of small school administrators, and 3) to explore the effects after the implementation of the developed model of effective leadership for small school administrators under the office of the Basic Education Commission in the Educational Inspection Region No. 11 This research employed Research and Development (R&D) comprising three phases : Phase I Model Investigation was related to exploring model components through document inquiry, theories, literature reviews, and a survey research. The research instruments were a set of 5-pont questionnaire items. The statistics used for data analysis were structured interview, percentage, Mean, standard deviation by using the program of SPSS for window. Phase II Model Establishment and Refinement. The developed model was reviewed and confirmed by nine specialists. Phase III Model Implementation The developed model was implemented in small schools a total of 15 participating administrators under the Office of NakhonPhanom Primary Educational Service Area 1.

The findings were as follows :

1. The components of effective leadership for small school administrators under the Office of the Basic Education Commission in the Educational Inspection Region No. 11 involved five : 1) Having vision, 2) Administrative administration, 3) Learners' learning support, 4) Motivation enhancement, and 5) Students' achievement.

2. The development model of effective leadership for small school administrators in the Educational Inspection Region No.11 Under the Office of the Basic Education Commission consisted of 1) principles, 2) objectives, 3) materials, 4) development procedures, and 5) monitoring and evaluation.

3. The effects after the model implementation revealed that 1) the mean scores after the workshop was higher than that of before the workshop with the progressive percentage of 54.84, 2) the participating small administrators developed their effective leadership with the progressive percentage of 40.95, and 3) the participating small school administrators reported the development on effective leadership with the progressive percentage of 47.01. From the result mentioned earlier, the small school administrators reported their progress of effective leadership, and development in effective leadership roles. This would conclude that the development model of effective leadership for small school administrators under the Office of Basic Education Commission in the Educational Inspection Region No. 11 was appropriate and feasible.

Keywords : Effective Leadership, Small School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับผู้เรียนทั่วประเทศที่กระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ มีจำนวน 32,879 แห่ง และเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา จำนวน 14,819 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.83 จากโรงเรียนในสังกัดทั้งหมดที่ผ่านมาผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาระดับชาติ และการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับชาติสะท้อนว่า โรงเรียนขนาดเล็กคือปัญหาที่ฉุดค่าเฉลี่ยระดับหน่วยงาน และระดับชาติให้ต่ำลงทั้งนี้โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีแต่จำนวนประชากรวัยเรียนกลับคงที่ ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัญหาทั้งเรื่องงบประมาณและคุณภาพ (พิษณุ ตุลสุข, 2555) อ้างถึงในกรกมล สมผุด, 2556) และจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ.2544-2548) และรอบสอง (พ.ศ. 2549-2553)

ที่ผ่านมาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มากที่สุด และจากการรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2553-2558) ผลการประเมินก็ยังสะท้อนให้เห็นถึงความตกต่ำของคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ ผลการประเมินสองรอบที่ผ่านมาโดยตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการรับรองมากที่สุดคือตัวบ่งชี้ที่ 5 เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับดีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 18.36 (เกณฑ์การประเมินระดับดีขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 18.36 (เกณฑ์การประเมินระดับดี) คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 12.00 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน) จากสถานศึกษาที่ได้รับการประเมิน 7,985 แห่งและจากการวิเคราะห์จะแสดงถึงความไม่สอดคล้องกันเมื่อเทียบกับผลการประเมินในตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ครู ผู้บริหาร และระบบการประกันคุณภาพภายในมีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงมาก แต่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนกับมีผลการประเมินตรงกันข้าม แสดงว่าผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยการบริหารจัดการไม่ได้ส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างแท้จริงและเมื่อจำแนกระดับคุณภาพพบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดีมากสูงที่สุด ร้อยละ 16.29 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก ร้อยละ 4.01 และสถานศึกษาขนาดกลางร้อยละ 3.39 แต่ถึงแม้สถานศึกษาขนาดเล็กจะได้รับการประเมินระดับดีมากร้อยละ 4.01 หรือ 193 โรง จาก 4,816 โรง ที่ได้รับการประเมินแต่เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.12 หรือ 1,547 โรง ปัญหานี้เกิดจากภูมิหลังของนักเรียนไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ ฐานะยากจนย้ายถิ่นตามพ่อแม่บางกลุ่มไม่ได้พูดภาษาไทยเมื่อสอบวัดผลจึงกระทบต่อคะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาครูไม่ครบชั้น โดยเฉพาะสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขาดครูมากกว่า 10,000 คน และส่วนใหญ่สอนไม่ตรงสาขาที่เรียนมาและยังขอย้ายไปอยู่ที่อื่นตลอดเวลา (ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2555)

นอกจากนี้ ในการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ.2552-2561) จึงได้มุ่งเน้น 3 เรื่องหลัก คือ 1) เรื่องคุณภาพ ได้แก่ คุณภาพครู คุณภาพแหล่งเรียนรู้ คุณภาพสถานศึกษา และคุณภาพการบริหารจัดการ 2) เรื่องโอกาสทางการศึกษาให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและ 3) เรื่องการมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการจัดการศึกษานอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาคือ ปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิผลของวาระแห่งชาติและหน่วยงานคือ โรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องพร้อมด้วยความรู้ความสามารถ วุฒิภาวะ รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูงจะช่วยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพในการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ แสดงว่า เป็นผู้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในทุกรูปแบบเพื่อการบริหารจัดการองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประประสิทธิผลและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาด

เล็กยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ทันยุคสมัยและไม่มีความคืบหน้าเท่าที่ควรหากผู้บริหารยังคงยึดติดอยู่กับแนวปฏิบัติเดิมๆ ที่ผ่านมาผู้บริหารโรงเรียนยังคงคอยรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัดทางเดียวดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรพิจารณาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเพื่อพัฒนาคนผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เรียน ตลอดจนพัฒนางานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และมาตรฐานการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งภารกิจในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 ฉบับนี้น่าจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้พัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในระดับสูงขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 ที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (R&D) แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การหาองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ และบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กโดยการวิจัยเชิงสำรวจ โดยนำกรอบแนวคิดในการวิจัย และองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ทดลองใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 โรงเรียนๆ ละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครูวิชาการเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตตรวจราชการ ที่ 11 จำนวน 266 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 3 สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและเอกสารประกอบการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ ในขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก และเอกสารประกอบการพัฒนาที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 จำนวน 15 คน โดยใช้ระบวนการพัฒนา 3 ระยะ คือ 1) ระยะก่อนปฏิบัติการ ได้แก่ การปฐมนิเทศและประเมินผลก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) ระยะปฏิบัติการ ประกอบ ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5 เรื่อง ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเสริมสร้างแรงจูงใจ การมุ่งเน้นผลสำเร็จ แล้วประเมินผลหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานโรงเรียนขนาดเล็กดีเด่นที่ได้รับรางวัลพระราชทาน และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยการฝึกปฏิบัติกิจกรรมและการฝึกประสบการณ์ที่สถานศึกษาแล้วประเมินผลการใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สถานศึกษา 3) ระยะประเมินผลการพัฒนาเป็นการประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เข้าร่วมทดลอง หลังจากการฝึกปฏิบัติกิจกรรมและการฝึกประสบการณ์เพื่อประเมินพัฒนาของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลการทดลองใช้ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 3 มาสรุปผล และเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4)การเสริมสร้างแรงจูงใจ 5) การมุ่งเน้นผลสำเร็จ

2. รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 มีองค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6) การติดตามและประเมินผลได้แก่ระยะก่อนปฏิบัติการระยะปฏิบัติการและระยะประเมินผลการพัฒนา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 พบว่า 1) ระยะก่อนปฏิบัติการคะแนนทดสอบหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนประชุมคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 54.84 2) ระยะปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้าเท่ากับ 40.95 3) ระยะประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงขึ้นคิดเป็นค่าร้อยละความก้าวหน้า 47.01 จากผลการทดลองพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าร้อยละความก้าวหน้า และมีพัฒนาการ ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 ที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 11 มีพัฒนาการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จึงส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

1. ด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า มี 5 องค์ประกอบหลักและ 20 องค์ประกอบย่อย เนื่องจากภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีความละเอียดครอบคลุมพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ จากการดำเนินงานที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดการศึกษาตามกลยุทธ์และสามารถนำสู่การปฏิบัติได้แต่มีข้อจำกัดคือบริบทของโรงเรียนซึ่งมีสภาพแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำโรงเรียนให้มีประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันควรเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้นำตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับตามกฎหมายการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพราะเป็นการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่ายที่มีทรรศนะต่างกันซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันจะทำให้มีผลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การโดยมีอำนาจต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้แก่อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate

power) อำนาจในการให้รางวัล (Roward Power) อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information Power) และอำนาจเชิงอ้างอิง (Referent Power) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ดังนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารเกิดขึ้นได้เพราะผู้บิหารมีภาวะผู้นำเป็นกระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2548) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายนของกลุ่มหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โยผู้บริหารใช้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เป็นองค์รวมระหว่างผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกระบบการศึกษาเพื่อให้มีทัศนคติมีความยืดหยุ่น ในการมองปัญหาตลอดจนมีการสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ โดยผู้บริหารร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาทำให้เกิดความไว้วางใจความเชื่อมั่น ความพึงพอใจซึ่งกันและกัน 3) กลยุทธ์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยกำหนดเป้าหมายแผน กิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ 4) การนำเสนอวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ อรทัย สิงห์ชา (2554) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างภาพ ในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของสถานศึกษา ที่ต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร และสอดคล้องกับ จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) สรุปนิยามปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์” ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ

องค์ประกอบหลักที่ 2 เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) การมีจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้บริหารมีแบบแผนการปฏิบัติที่ถูกต้องสำหรับเป็นเครื่องนำทางไปสู่หลักการประพฤติปฏิบัติที่ถูกหลักศีลธรรมที่สามารถเห็นและวัดได้ 2) การพัฒนาทีมงาน โดยผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนด 3) การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารใช้หลักการมีกัลยาณมิตรให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีความตระหนักในตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 4) การมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยผู้บริหาร มีคุณลักษณะที่ที่สนใจ ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความสำคัญขององค์การและให้คุณค่าต่อความดีความงามคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริพร ตันติยมาศ (2550) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการคือ 1) การกระจายอำนาจและให้อำนาจในการตัดสินใจ 2) ความไว้วางใจกัน 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ 4) มีความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบ และสามารถดูแลตนเองได้5)ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน6)การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

องค์ประกอบหลักที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กดังนี้ 1)

การพัฒนาครูสู่มืออาชีพ โดยผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนและความเป็นครูที่ดีตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตระหนักรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่นทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถกระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน 2) การส่งเสริมวิธีการเรียนรู้เป็นกระบวนทัศน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของตนเองโดยใช้ทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพทั้งของครูและผู้เรียน โดยสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน 3) การส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีโดยผู้บริหารส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้จากเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ โดยส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าและสามารถนำความรู้ที่ได้มาอภิปรายซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถสร้างความคิดของตัวเองได้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไชยา ภาวะบุตร (2555) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการ ความถนัด ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดเป็นการคิดแบบองค์รวม รู้จักแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เน้นการปฏิบัติจริงและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

องค์ประกอบหลักที่ 4 การเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) การควบคุมอารมณ์ โดยผู้บริหารต้องมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย รู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึกโดยมีจิตระลึกเสมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 2) การตระหนักรู้บุคคลอื่นโดยผู้บริหารมีระดับสติปัญญาสามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายวิธีเพื่อแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราให้เกียรติ และสนใจในความรู้สึกของคนอื่น 3) การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยผู้บริหารเป็นผู้มีความกรุณา มีความสงสารและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและเยียวยาอย่างเหมาะสม และ 4) การมีศิลปะในการจูงใจ โดยผู้บริหารต้องคำนึงถึงเรื่องบุคคลเป็นสำคัญสามารถประสานงานและปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีด้วยการใช้หลักการสร้างสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สีนิล (2552) ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดครู ขาดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารที่เป็นระบบโดยเฉพาะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน โรงเรียนจึงมีความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมและผลจากการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กได้แนวทางประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน เช่นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ 2) ดำเนินการเช่นการสร้างสัมพันธภาพอันดี การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) การติดตามและประเมินผล ผลการทดลองแนวทางพบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรที่พัฒนาขึ้นในระดับมาก นอกจากนี้ สุวรรณา วิไลวัลย์ (2554) สรุปไว้ว่า ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายใช้อธิบายถึงผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความพึงพอใจได้อย่างไร เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่เชื่อว่าความมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ตามและคุณลักษณะงานโดยมีแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งเชื่อว่า ผู้ตามจะเกิดแรงจูงใจถ้าตนเองมีความรู้สึกมีความสามารถเพียงพอหรือคิดว่าการกระทำของตนทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนหรือผลที่ตามมาจากการทำงานนั้นมีคุณค่า ผู้นำเลือกใช้แบบภาวะผู้นำเหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้ตามและงานที่รับผิดชอบนั้น โดยผู้นำสามารถช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการกำกับแนะนำสอนงาน

องค์ประกอบหลักที่ 5 การมุ่งเน้นผลสำเร็จ เป็นพฤติกรรมการแสดงของของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ 1) การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยผู้บริหารมีความตั้งใจมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยมีคุณธรรมประจำกาย วาจา ใจ คือ พละ 5

2) การกำหนดมาตรฐานการทำงานชัดเจน โดยผู้บริหารกำหนดข้อตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติโดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกันที่สอดคล้องกับขอบข่ายภารกิจและสมรรถนะประจำสายงาน เช่น ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านระยะเวลา ด้านค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน 3) การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการแสดงออกการประพฤติปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไปการแต่งกาย กิริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง 4) การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยผู้บริหารมุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมุ่งมั่นในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบโดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์คือสถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะดี เก่งและมีความสุขทำให้ครูมีคุณภาพสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนที่มีคุณภาพต่อไป และ 5) การกล้าคิดกล้าทำ โดยผู้บริหารมีลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นมีทักษะในการเจรจาและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้สรุปการบริหารโรงเรียนที่มุ่งเนินผลสำเร็จไว้ว่า หมายถึงโรงเรียนที่มีความพร้อมสมบูรณ์ด้วยคุณภาพสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายพัฒนานักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน

2. ด้านรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจากผลการวิจัยพบว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้เพราะว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากการวิจัยเชิงสำรวจผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านจึงได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีค่าร้อยละความก้าวหน้าของการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลก่อนประชุม และหลังประชุม 47.01

3. ด้านผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลระหว่างระยะก่อนปฏิบัติการ (ก่อนทดลอง) กับระยะปฏิบัติการ (ทดลอง) มีค่าร้อยละความก้าวหน้า 40.95 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลระหว่างระยะประเมินผลการพัฒนา (หลังการฝึกปฏิบัติกิจกรรมและการฝึกประสบการณ์) กับระยะปฏิบัติการ (หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน) มีพัฒนาการของค่าร้อยละความก้าวหน้าสูงขึ้น เป็น 54.84 เมื่อคิดโดยรวมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11 ทั้งในระยะปฏิบัติการและระยะประเมินผลการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจะเหมาะสมสำหรับผู้บริหารที่สามารถประยุกต์ใช้วิธีที่เหนือกว่าผู้บริหารทั่วไป หากแม้ว่า ผู้บริหารปล่อยวางจากกฎเกณฑ์เดิมๆ ที่เคยปฏิบัติมา โดยลองคิดกลยุทธ์รูปแบบใหม่ผสมผสานด้วยองค์ประกอบหลักใน 5 องค์ประกอบ อาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าก็ได้มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนและสถานการณ์ของสังคมหรือในภาวะวิกฤตอาจใช้องค์ประกอบอื่นที่นอกเหนือมาร่วมอาจช่วยให้โรงเรียนพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้

1.2 ผู้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องไม่หยุดอยู่กับที่ต้องมีความเป็นผู้นำมืออาชีพและนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ออกสู่สังคมเสมอมีผลงานวิจัยผลงานวิชาการด้านอื่นๆ ทั้งงานของผู้บริหารครู และนักเรียนโดยการใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลหลัก5องค์ประกอบหรือนอกเหนือกว่านี้ เพื่อ

ผลักดันให้เกิดผลงาน โรงเรียนอาจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่เขตตรวจราชเขตอื่นๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบความเหมือนความแตกต่างของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรศึกษารูปแบบกะทัดรัดให้มีองค์ประกอบน้อยกว่านี้มีกระบวนการที่น่าสนใจและมีประสิทธิผล ที่พึงพอใจ อาจเป็นนวัตกรรมการบริหารแนวใหม่เป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลแนวใหม่ขึ้นได้

เอกสารอ้างอิง

กรกมล สมผุด. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.** วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่นปีที่ ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2556 (53)

จิราวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2555). **รายงานผลการประเมินของ สมศ.** คมชัดลึก. 24 มกราคม 2553.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.** สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เรณู สีนิล. (2552). **การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดทำใหม่โรงเรียนวัดศรีภวังค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด. : มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิเชียร วิทยอุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานครไซเท็กซ์การพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน** : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษราพิพัฒน์.

ศิริพร ตันติยมาศ. (2550). **รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวรรณา วิไลวัลย์. (2554). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของทีมงานของหัวหน้าส่วนบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรทัย สิงห์ชา. (2550). **สมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต3.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม.