

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู  
A Model of Transformational Leadership Development of School Administrators Affecting the Relationship between Schools and Communities under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nongbualamphu

กิตติสุข บุปผาดา สุขุม พรหมเมืองคุณ และสุชาติ บางวิเศษ  
Kittisuk Bubphada, Sukhum Prommuangkun, and Suchat Bangwiset

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย  
Educational Administration, Faculty of Education, Loei Rajabhat University  
E-mail: sm628181117@lru.ac.th

Received: May 15, 2022; Revised: August 8, 2022; Accepted: August 8, 2022

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดเลย จำนวน 291 คน โดยกำหนดตามตาราง Krejcie & Morgan จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามขนาดโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรม ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดเลย จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้องเพื่อยืนยันข้อมูล ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) ด้านการเป็นแบบอย่าง และ 4) ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อของรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบการพัฒนา 31 วิธีการปฏิบัติ 41 เงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** รูปแบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

### Abstract

The objectives of the research were 1) to study the variables of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities under the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lam Phu, 2) to create a model of the development of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities, and 3) to evaluate the model of the development of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities. The research was conducted into three phases. The first phase was to study the variables of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities. The samples were 291 participants consisting of the school administrators and the teachers teaching the secondary schools in Loei Province. The sample size was determined by using Krejcie & Morgan's Table. The samples were randomized by cluster sampling based on the school sizes and simple sampling by drawing lots to obtain the samples. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with the reliability of the whole questionnaire of .95. The second phase was to create a model of the development of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities. The creation of the model was divided into 2 steps. The first step was to investigate a multiple case study by using semi-structured interview. The samples were 3 school administrators from the secondary schools in Loei Province. They were selected by purposive sampling. The second step was to do group discussion. The samples were the stakeholders and people involving in doing the research to confirm the data. The third phase was to evaluate the model by 5 experts. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression. The qualitative data were analyzed by content analysis.

The research findings were as follows.

1. The transformational leadership could be used to predict the relationship between the schools and the communities. It consisted of 4 components: 1) individualized consideration, 2) intellectual stimulation, 3) being role models, and 4) the creation and the communication of the vision.
2. The model of the development of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities consisted of 5 components: 1) the name of the model, 2) the principles and the importance of the model, 3) the objectives of the model, 4) the components of the model, and 5) the methods to use the model and the conditions for success consisting of 11 components of the development, 31 methods of the implementation, and 41 conditions for success.
3. The findings of the evaluation showed that the model of the development of the transformational leadership affecting the relationship between the schools and the communities in the overall was at the highest level.

**Keywords:** A Model, Transformational Leadership, Relationship between Schools and Communities

## บทนำ

การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคนเป็นพันธกิจที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคลและสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและจัดการการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีการเสริมพลังหรือกระจายอำนาจ (Empowering) และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม (Moral agents) กระตุ้นผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำ ดังที่ศศิธร รักษาพนม (2557) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้ และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวกสอดคล้องกับบริบทการณ์ จงวิศาล (2556) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ต้องการของสังคมในปัจจุบันภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายสิ่งที่ดีกว่าและที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำจำเป็นต้องริเริ่มเปลี่ยนแปลงให้เป็นตัวอย่างก่อน และผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรในอนาคต (พิฑูล อกภัยโส, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถจูงใจครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ ดังนั้นพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์และจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียน เพื่อมุ่งพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานการศึกษาที่ดี รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมใหม่ ๆ และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนในด้านต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับพูลศักดิ์ จิตสว่าง (2561) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีแนวทางดำเนินการพัฒนาระดับคุณภาพ การศึกษา มีสมคูลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพ

การศึกษา โดยสิ่งที่สำคัญที่เน้นมาก ๆ คือความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะเป็นเรื่องสำคัญ มีความจำเป็นในการบริหารการศึกษา โรงเรียนมิได้มีหน้าที่ทำการสอนหรือการให้บริการความรู้ วิชาการต่าง ๆ เพียงเท่านั้น แต่โรงเรียนมีภารกิจที่ต้องทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการและมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ในขณะที่เดียวกันหากชุมชนมีความเข้าใจโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุน โรงเรียนมีความสัมพันธ์สภาพที่ดีซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับรุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559) กล่าวว่า การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน เพราะโรงเรียนให้การศึกษากับนักเรียนซึ่งมาจากชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ นักเรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน นักเรียนต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น รวมทั้งพ่อแม่ ผู้ปกครองของนักเรียนเองด้วย บุคคลในชุมชนก็จะดำรงชีวิตตามนักเรียนไปด้วยจึงถือได้ว่าโรงเรียนให้การศึกษาดังกล่าวโดยทางอ้อมแก่ชุมชนนั่นเองเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ และเพื่อปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ดังที่ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนช่วยให้โรงเรียนและชุมชนเกิดความเข้าใจ ร่วมมืออันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยวิธีการที่เหมาะสม จึงจะสามารถความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้เกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องรู้หน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชนในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ชุมชน เกิดค่านิยมทางบวกกับโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนถือว่าเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนต้องตระหนักถึงความสำคัญและต้องทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญในการร่วมมือสนับสนุน และการเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยการทำให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารนั้นก็เปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำพาโรงเรียนเดินไปตามนโยบายแห่งรัฐและกระทรวงศึกษาธิการตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ตามบริบทของโรงเรียน และตามสถานการณ์บริบทของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

### วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ขั้นตอนการศึกษาบริบทเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Study) และ 2. การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey study)

### ประชากร และตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,163 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 291 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การเป็นแบบอย่าง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) กำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า .80 ขึ้นไป ซึ่งจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพหุกรณี (Multi-case study)

ตัวอย่างวิจัย

เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 โรงเรียน ต่อไปนี้ 1) โรงเรียนศรีสองรักซ์วิทยา อำเภอ ด่านซ้าย จังหวัดเลย 2) โรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดเลย และ 3) โรงเรียนเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ตัวอย่างวิจัย

เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ

ครูผู้สอน จำนวน 2

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวอย่างวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 3 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การประเมินในระยะที่ 3 เป็นแบบประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญ 3) วัตถุประสงค์ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ และ 5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งแบ่งเป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และมาตรฐานด้านประโยชน์ (Utility Standards) โดยแบบประเมินมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารเชิงวิชาการ (Documentary Study) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นมาสังเคราะห์ให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ 2) การเป็นแบบอย่าง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อหาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,163 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 291 คน ได้มาจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามขนาดโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากเพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่าง ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ 1) ตัวแปรหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น จากการสังเคราะห์มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบและได้มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในแต่ละด้านกับความสัมพันธระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

| ตัวแปร                              | ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ | ด้านกรเป็นแบบอย่าง | ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา | ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ | 1.00                                |                    |                         |                           |                                    | 0.597**                             |
| ด้านการเป็นแบบอย่าง                 | 0.700**                             | 1.00               |                         |                           |                                    | 0.619**                             |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ             | 0.682**                             | 0.730**            | 1.00                    |                           |                                    | 0.601**                             |
| ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา           | 0.663**                             | 0.703**            | 0.714**                 | 1.00                      |                                    | 0.623**                             |
| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | 0.653**                             | 0.686**            | 0.740**                 | 0.712**                   | 1.00                               | 0.645**                             |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2) ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้น มี 4 องค์ประกอบ และองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ โดยเรียงลำดับด้านที่พยากรณ์จากมากไปหาน้อย 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา 3) ด้านการเป็นแบบอย่าง และ 4) ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

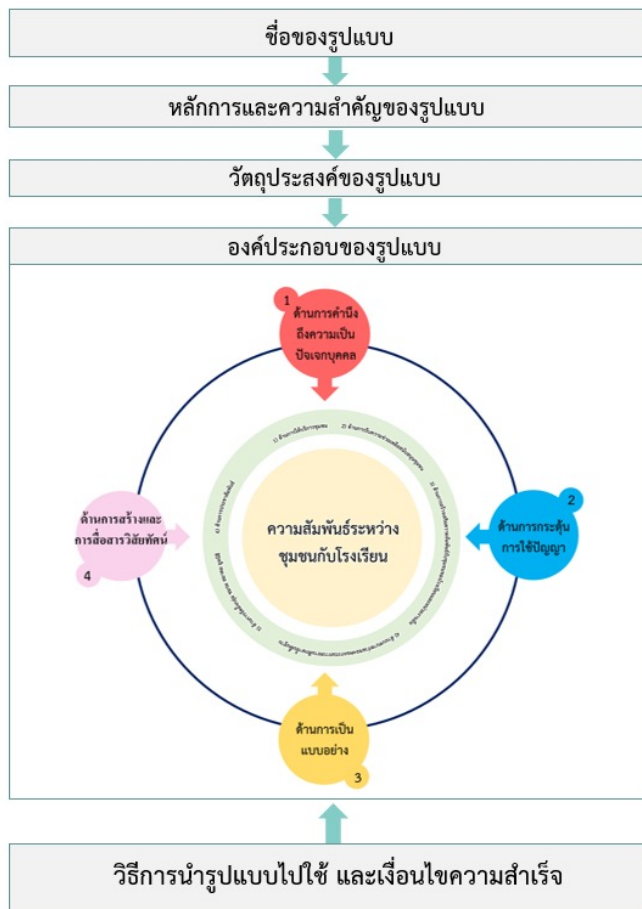
| องค์ประกอบ                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)                          | 1.459                       | .194       |                           | 7.515* | .000 |
| ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ | .122                        | .051       | .154                      | 2.386* | .018 |
| ด้านการเป็นแบบอย่าง                 | .148                        | .062       | .167                      | 2.385* | .018 |
| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ             | .044                        | .066       | .049                      | .669*  | .504 |
| ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา           | .146                        | .056       | .178                      | 2.594* | .010 |
| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  | .233                        | .060       | .268                      | 3.871* | .000 |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



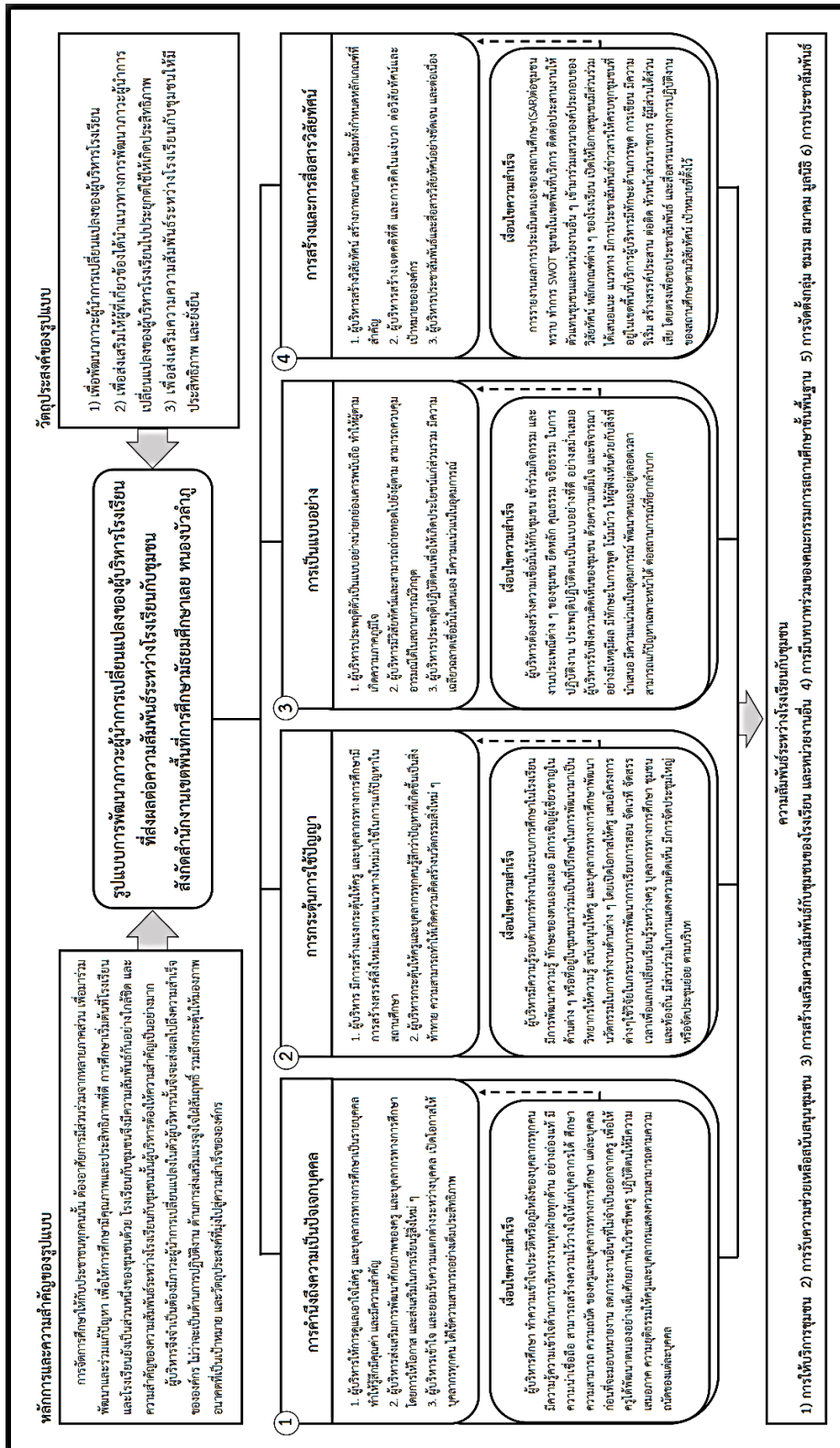
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ชื่อของรูปแบบ (2) หลักการและความสำคัญของรูปแบบ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4) องค์ประกอบของรูปแบบ (5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบการพัฒนา 31 วิธีการปฏิบัติ 41 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังภาพที่ 1 และ 2



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู





ภาพที่ 2 โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.69$ ,  $S = 0.35$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.91$ ,  $S = 0.16$ ) รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.84$ ,  $S = 0.29$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ,  $S = 0.52$ ) ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

| เนื้อหา                                       | ความเหมาะสม |     |           | ความเป็นไปได้ |     |           | ความเป็นประโยชน์ |     |           |
|---|-------------|-----|-----------|---------------|-----|-----------|------------------|-----|-----------|
|   | $\bar{X}$   | S   | แปลผล     | $\bar{X}$     | S   | แปลผล     | $\bar{X}$        | S   | แปลผล     |
| 1. ชื่อรูปแบบ                                 | 5.00        | .00 | มากที่สุด | 4.60          | .55 | มากที่สุด | 5.00             | .00 | มากที่สุด |
| 2. หลักการและความสำคัญ                        | 5.00        | .00 | มากที่สุด | 4.40          | .55 | มาก       | 5.00             | .00 | มากที่สุด |
| 3. วัตถุประสงค์                               | 4.60        | .51 | มากที่สุด | 4.27          | .48 | มาก       | 4.73             | .48 | มากที่สุด |
| 4. องค์ประกอบของรูปแบบ                        | 4.84        | .36 | มากที่สุด | 4.50          | .58 | มาก       | 4.70             | .50 | มากที่สุด |
| 5. วิธีการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ |             |     |           |               |     |           |                  |     |           |
| 5.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล        | 5.00        | .00 | มากที่สุด | 4.30          | .47 | มาก       | 4.95             | .11 | มากที่สุด |
| 5.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา                 | 5.00        | .00 | มากที่สุด | 4.50          | .55 | มาก       | 4.70             | .50 | มากที่สุด |
| 5.3 ด้านการเป็นแบบอย่าง                       | 4.93        | .15 | มากที่สุด | 4.33          | .48 | มาก       | 4.73             | .48 | มากที่สุด |
| 5.4 ด้านการสร้าง และการสื่อสารวิสัยทัศน์      | 4.90        | .22 | มากที่สุด | 4.40          | .50 | มาก       | 4.90             | .22 | มากที่สุด |
| โดยรวม  | 4.91        | .16 | มากที่สุด | 4.41          | .52 | มาก       | 4.84             | .29 | มากที่สุด |

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) ด้านการเป็นแบบอย่าง และ 4) ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เล็งเห็นถึงความสำคัญของชุมชน เพราะชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา โดยมีการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค มาเป็นแนวทางดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมภารกิจ มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 -2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ให้เป็นไปตามทิศทางการจัดการศึกษา ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ “ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน” มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น/ ราษฎรชาวบ้านที่มีหลากหลาย ให้ใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้/เป็นครูให้ความรู้/เป็นแบบอย่างการเรียนรู้ การดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับท้องถิ่น และความเป็นชาติไทย สอดคล้องกับสุเทพ สังกะเพศ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก 2) ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่า และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบและติดตาม และการปรับปรุงอยู่ในระดับมาก ตรงกับ Craft (1978) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อสนองความคิดที่ว่าการมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนจึงทำให้ทัศนคติของชุมชนต่อโรงเรียนดีขึ้น และ 3) คุณลักษณะต้นบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ Grossi (2001) ได้วิจัยเรื่อง ความตระหนักในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประสานความร่วมมือจากชุมชนเพื่อกำหนดเป้าหมายทางการศึกษา ซึ่งได้สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะประสานความร่วมมือกับชุมชนเพื่อกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาโดยเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพราะครอบครัวถือว่าเป็นหน่วยที่เด็กที่สุดของสังคม ซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและการมีส่วนร่วมที่มากขึ้นของชุมชนจะนำไปสู่ และตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และพัชรินทร์ สงครามศรี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา องค์ประกอบที่ 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับวัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) การสร้างแรงบันดาลใจ (X3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X2) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบริหาร (X1) สามารถรวมพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ (Y1) และส่งผลในทางบวก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อของรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบการพัฒนา 31 วิธีการปฏิบัติ 41 เงื่อนไขความสำเร็จ

(1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบการพัฒนา 10 วิธีการปฏิบัติ 13 เงื่อนไขความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล ทำให้รู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้โอกาส และส่งเสริมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) กล่าวไว้ว่าผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแล ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนและช่วยให้ผู้ร่วมงานก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยผู้ร่วมงานไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบจากผู้นำ สอดคล้องกับสุมาลี มาเจริญ (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจรีไซเคิล ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสู่สมการ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ได้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้ร้อยละ 29.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้ร้อยละ 8.9 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ได้เข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้ร้อยละ 5.0

(2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่าประกอบด้วย 2 องค์ประกอบการพัฒนา 6 วิธีการปฏิบัติ 10 เงื่อนไขความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างแรงกระตุ้นให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างสรรคสิ่งใหม่แสวงหาแนวทางใหม่มาใช้ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษาผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย ความสามารถทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา สอดคล้องกับสุกัญญา พูลกลี (2557) การกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม กระตุ้นเพื่อให้เห็นการเจริญก้าวหน้า สร้างความเปลี่ยนแปลงวุฒิภาวะทางอารมณ์ เปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมให้โอกาสแก่ ทุกคนเพื่อการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu, Avolio and Walumbwa (2009) ได้ศึกษาบทบาทที่เหมาะสมของคุณลักษณะของผู้ตามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในการทำงานของผู้ตามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตามจำนวน 140 คนและผู้ควบคุมดูแลจำนวน 48 คน จากสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในแอฟริกาใต้พบว่าคุณลักษณะของผู้ตามมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในการทำงานของผู้ตามและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันในการทำงานของผู้ตาม

(3) ด้านการเป็นแบบอย่าง พบว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบการพัฒนา 9 วิธีการปฏิบัติ 11 เงื่อนไขความสำเร็จโดยมีองค์ประกอบการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างนำยกย่องเคารพนับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์

วิกฤต ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ ในอุดมการณ์ สอดคล้องกับสุชาดา รังสินันท์ (2550) ได้วิจัยและเสนอว่า ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง (Modeling the Way) ผู้นำต้องส่งเสริมกระบวนการจัดการการวางแผนและติดตามผล แก้ปัญหา โดยการกระทำที่ได้รับการยอมรับนับถือ ความไว้วางใจจากผู้อื่น ต้องคำนึงถึงความเชื่อถือไว้วางใจ เนื่องจากมีความชัดเจนในคุณค่า และมีพฤติกรรมที่คงที่สม่ำเสมอ และจิตติพงศ์ คล้ายทอง (2547) กล่าวว่าไว้ว่าพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารในเรื่องการนำ โดยการกระทำ การแสดงควมมีพลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง Zhu, Avolio and Walumbwa (2009) ได้ศึกษาบทบาทที่เหมาะสมของคุณลักษณะของผู้ตามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันนั้น การทำงานของผู้ตามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตามจำนวน 140 คนและ ผู้ควบคุมดูแลจำนวน 48 คนจากสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในแอฟริกาใต้ พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในการทำงานของผู้ตามและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันในการทำงานของผู้ตาม

(4) ด้านการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ พบว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบการพัฒนา 6 วิธีการปฏิบัติ 7 เงื่อนไขความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบการพัฒนา ดังนี้ ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ สร้างภาพอนาคต พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สอดคล้องกับจิตติพงศ์ คล้ายทอง (2547) พฤติกรรมที่ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ได้แก่ การกระตุ้นให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นเป้าประสงค์ในอนาคต และให้ครูดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่วางไว้ การจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อเป้าประสงค์ของโรงเรียน การช่วยอธิบายให้ครูเข้าใจความหมายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในรูปแบบของการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลในเรื่องของการทำงาน และการจัดการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้แก่บุคลากรระดับต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย Andriani, Kesumawati and Kristiawan (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา เมืองปาเล็มบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างไรต่อแรงจูงใจในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครู สลิดิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองปาเล็มบัง 2) แรงจูงใจในการทำงานมีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองปาเล็มบังและ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกและสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาในเมืองปาเล็มบัง

และจากการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชื่อของรูปแบบ 2) หลักการและความสำคัญของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบ 5) วิธีการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ และนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งขั้นตอน และวิธีการในการสร้าง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกับสมาน อัครวภูมิ (2550) ได้แยกองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็นสองส่วน คือ 1) องค์ประกอบของรูปแบบ หมายถึงส่วนประกอบที่เป็นตัวรูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นมิใช่บางทำงานอย่างไร มีความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับองค์ประกอบอื่นอย่างไร และ 2) องค์ประกอบของเอกสารรูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสาระหลักในการนำเสนอรูปแบบที่สร้างขึ้นว่า



ควรจะนำเสนอเรื่องใดบ้าง และได้กำหนดกรอบในการวิเคราะห์รูปแบบออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) บริบทของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) หลักการของรูปแบบ 4) องค์ประกอบหลักของรูปแบบ และ 5) การประเมินผลรูปแบบ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก มี 5 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย และ 67 ตัวชี้วัด เช่นเดียวกับอารีรัตน์ จุ่มใหม่ (2563) ที่ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ทางสังคมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่ารูปแบบการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ทางสังคมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผลประเมินด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นประโยชน์ก็อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) หลักการและแนวคิด 3) วัตถุประสงค์ 4) เป้าหมายความสำเร็จ 5) กลไกขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ และกัญญารัตน์ สุขแสน (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าสำหรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ชื่อรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้มีวิสัยทัศน์บนวัฒนธรรมที่หลอมรวมผ่านระบบออนไลน์ ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย (1) ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การสื่อสาร (2) การหลอมรวมระบบการบริหารที่เชื่อมโยง และ (3) ความมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 2) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ปัญญาประดิษฐ์เรียนผ่านระบบออนไลน์ 2) การเรียนแบบมีใบรับรองผ่านระบบออนไลน์ และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3) เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย (1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร (2) จัดทำฐานข้อมูลและลงรหัส และ (3) บริหารจัดการความร่วมมือ 4) คุณลักษณะ ประกอบด้วย (1) สร้างแรงบันดาลใจ (2) สร้างความมั่นใจ (3) จัดสรรเวลาในการเข้าถึง (4) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านกระบวนการศึกษา และวิเคราะห์เอกสารเชิงวิชาการ การศึกษาเชิงสำรวจ การศึกษาพหุกรณี (Multi-case Study) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการประเมินผลทั้งหมดได้มาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินของคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์ เพื่อการประเมินทางการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และมาตรฐานความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) โดยแบบประเมินมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ จุ่มใหม่ (2563) พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบมีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้มากที่สุดในทุกตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในทางที่ดี

2. จากผลการวิจัยพบว่า ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ไปใช้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ไปทำวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ (R&D) เพื่อการวิจัยต่อยอดหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาโดยนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง หลากหลายพื้นที่และหลากหลายบริบท แล้วนำผลมาประเมิน พัฒนาปรับปรุงแนวทาง และรูปแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับ การศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในครั้งต่อไปควรขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้างมากยิ่งขึ้น เช่น การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการลงสัมภาษณ์ผู้ปกครอง องค์กรภายนอก หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และเป็นการต่อยอดงานวิจัยต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชุม พรหมเมืองคุณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ บางวิเศษ ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความรู้และข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ ประธานกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์นาภรณ์ นันท์ ดร.อนุภูมิ คำยัง ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา ดร.สมพร ไชยแสง และ ดร.สุมาลี ชันติยะ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาผลงานวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้



## เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ สุขแสน. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต, 2564.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. “การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน,” Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2560): 1342-1354.
- ฐิติพงศ์ คล้ายทอง. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2547.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20,” มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 12, 1 (พฤษภาคม 2561): 161-173
- พิบูล อภัยโส. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2557
- พูลศักดิ์ จิตสว่าง. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2561.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2560.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำ (Leadership) ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- วัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยชินวัตร, 2563.
- ศศิธร รักษาชนม์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560.
- สุกัญญา พูลกลี. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2557.
- สุชาติ รังสินันท์. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลงหน่วยที่ 10 : ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลง. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2550.

- สุเทพ สังกะเพศ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี, 2550.
- สุมาลี มาเจริญ. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจรีไซเคิล ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2564.
- อารีรัตน์ จุ่มใหม่. รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมสร้างสรรค์ทางสังคมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560.
- Andriani, S. N. Kesumawati and M. Kristiawan “The Influence of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance,” *International Journal of Scientific & Technology Research*. 7, 7 (July 2018): 19-28.
- Bass, B. M. and Avolio. B. J. **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Newbery Park, CA: Sage, 1994.
- Craft, R. C. “Community attitudes toward education and levels of participation in school affairs,” *Dissertation Abstracts International*. 49, 7 (February 1978): 1633-A.
- Grossi, D. L. “The role of superintendents in engaging the public in defining the goals of education,”- *Dissertation Abstracts International*. 61, 11 (November 2001): 4241 - A.
- Zhu, W., B. J. Avolio and F. O. Walumbwa. “Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work engagement,” *Group & Organization management*. 34, 5 (March 2009): 590-610.

