

แบบเสนอขออนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ (ฉบับเต็ม)

หลักสูตร.....ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.....

สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....

ระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ



ระดับปริญญาเอก วิทยานิพนธ์ แบบ 1.1 แบบ 2.1

เข้าศึกษา ภาคการศึกษาที่.....1...../.....2558..... พันสภาพ ภาคการศึกษาที่.....2...../.....2564.....

สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่..... 1.การพัฒนาท้องถิ่น.....

กลยุทธ์ที่..... 2.พัฒนาสังคม.....

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
58874650103	ชื่อเรื่องภาษาไทย รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	1. กรรมการที่ปรึกษา ชื่อ รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม ประธาน ชื่อ ผศ.ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ กรรมการ
	ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ MODEL OF SUSTAINABLE LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR THE SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE	2. นักศึกษาชื่อ  (นางสาวสุนทรพร อ้าพลพร) 29 / ๕.๓. / ๖4
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย และ รวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพคนและโครงสร้างการพัฒนาต่างๆ ใน สังคม จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้ เข้มแข็ง จากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ 70 ได้ รับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ปี ค.ศ. 2030 โดยเป้าหมายที่ 4 เป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา โดยระบุไว้ว่า “สร้าง หลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน” สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งพระราชดำริของ รัชกาลที่ 9 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ	3. ประธานที่ปรึกษาชื่อ  (รศ.ดร.อรสา จรุงธรรม) 29 / ๕.๓. / ๖4

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่ 29 / ๕.๓. / ๖4

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>พระบรมราโชบายด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 10 เรื่อง การพัฒนาบ้านเมืองให้ยั่งยืนโดยการสร้างคนดีให้แกบ้านเมือง</p> <p>การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐ</p> <p>ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ คุณลักษณะ บทบาทหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้</p> <p>ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เป็นภาวะผู้นำที่รักษาและพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยายและยั่งยืนสำหรับทุกคน ในวิถีทางที่มีสร้างผลประโยชน์หรือไม่สร้างผลเสียให้กับผู้อื่นไม่ว่าจะในขณะนี้หรือในอนาคตก็ตาม</p> <p>สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนมีค่าต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ การกระตือรือร้น การเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากร การอดทนเพื่อผลสำเร็จที่แท้จริง และการกระจายภาวะผู้นำ (ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์, 2557) ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และด้านด้านการมีนวัตกรรม (ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์, 2558) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนที่ควรนำมาพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือ การมีจริยธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญอย่างมีศีลธรรม มีความยุติธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี (วาราดา ปวีณวัชร, 2561)</p> <p>ประเทศไทยยังพบปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสูงสุดของสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้</p> <p>รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้มีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น</p>	
	<p>คำถามการวิจัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรมีอะไรบ้าง 2. สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นอย่างไร 	<p>4. ประธานหลักสูตรลงชื่อ</p> <p></p> <p>(ผศ.ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน)</p> <p>29 / ๙.๑ / ๖4</p>

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเป็นอย่างไร</p> <p>4. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์เป็นอย่างไร</p>	
	<p>วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p>	
	<p>สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)</p> <p>-</p>	
	<p>ข้อจำกัดของการวิจัย (ถ้ามี)</p> <p>-</p>	
	<p>กรอบแนวคิดในการวิจัย (โปรดระบุชื่อนักคิด แนวคิด ทฤษฎี และ ปี พ.ศ. ของแต่ละตัวแปร)</p> <p>1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา</p> <p>1) ความหมายของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2545); อุทัย บุญประเสริฐ (2546); เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549); พรพิมล ทรรษาภิรมย์โชค (2550); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550); รุจิร ภู่อาระ (2551); รัตนะ บัวสนธ์ (2552); ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552); มาลี สืบกระแสด (2552); ปัญญา ทองนิล (2553); ณัฐญา พลเสน (2562); กู๊ด (Carter V. Good, 1973); สมิต และคนอื่น ๆ (Smith, et al., 1980); บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982); โทซี และแครร์รอลล์ (Tosi, H.L. & Carroll, S.J. 1982); สโตนเนอร์ และแวนเกิล (Stoner & Wankel, 1986); ลองแมน (Longman, 1987); ฮูเซ็น และโพสเลทไวท์ (Husen and Postlethwaite, 1994); ราช (Raj, 1996) และ ดาฟท์ (Daft, 1998) สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ศึกษา เพื่อ</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป</p> <p>2) ประเภทของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ เสรี ชัดรัมย์ (2538); กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2539); คลีแลนด์ และคิง (Cleland & King, 1972); สมิต และคนอื่นๆ (Smith & et al., 1980); โทซี และแครร์รอลล์ (Tosi & Carroll, 1982); บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982); สไตเนอร์ (Steiner, 1988); คีฟส์ (Keeves, 1988) ฮูเซ็น และโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994) และ เฮอร์เซย์ และจอห์นสัน (Hersey & Johnson, 1996) สรุปได้ว่า ในงานวิจัยนี้เป็นรูปแบบประเภทเชิงโครงสร้างทางความคิด (Conceptual Model) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษา โดยแสดงออกในรูปของแผนภูมิหรือแผนภาพ</p> <p>3) คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ พูลสุข หิงคานนท์ (2540); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548); ทาคาโอะ มิยากาวะ (คงศักดิ์ สันติพฤกษ์ (ผู้แปล), 1986); เบอร์ทาแลนซ์ฟี (Bertalanffy, L.V., 1986); คีฟส์ (Keeves, 1988) และ ฮูเซ็น และโพสเล็ทเวท (Husen and Postlethwaite, 1994) สรุปได้ว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้ 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร 2) สามารถนำไปใช้ในการทำนายผลโดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) สามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างชัดเจน 4) นำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ สร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ และ 5) มีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่จะใช้ศึกษา</p> <p>4) องค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม (2545); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณณ์ (2547); ศักดา สถาพรวงษา (2549); ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550); สยาม สุ่มงาม (2552); พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553); นิวัตร นาคะเวช (2554); นรินทร์ ลีกระโทก (2557); เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (2558); บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown, W.B., & Moberg, D.J., 1980); บุษ (Bush, 1986) และ คีฟส์ (Keeves, P.J., 1997) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 โครงสร้างและสาระสำคัญ ส่วนที่ 4 กระบวนการ ส่วนที่ 5 การนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 6 ข้อจำกัดของรูปแบบ</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>5) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2537); บุญชม ศรีสะอาด (2545); ดิเรก วรณเศียร (2545); อุทัย บุญประเสริฐ (2546); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548); รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548); ศักดา สถาพรวงษา (2549); จินตนา จันทร์เจริญ (2553); พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553); ดำรงค์ ศรีอร่าม (2553); นิวัตร นาคะเวช (2554); เยาวเรศ ตระกูลวีรยุทธ์ (2558); วิลเลอร์ (Willer, 1986); ซีลส์ และริเช่ (Seels & Richey, 1994); จอยซ์ และเวลล์ (Joyce, B. and Weil. M., 1996) และ สตรีคแลนด์ (Strickland, A.W., 2018) ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบได้ 4 ขั้นตอน คือ</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ</p> <p>6) การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมิน ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบจากนักวิชาการ ต่างๆ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ ตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554); เมตอส สคริฟเวน และสตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven & Stufflebeam, 1983) และ แม็คมิลลัน และชูเมกเกอร์ (McMillance & Schumacker, 2001) โดยประเมินครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความ เหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในงานวิจัย นี้การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืน</p> <p>1) ความหมายของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิด ของฮากรีฟส์ (Hargreaves, 2005: 173-175) และ ฮากรีฟส์ (Hargreaves, 2007: 224) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบใน การพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน อย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนอย่าง ต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากรครู ส่งเสริมให้ ครูได้มีบทบาทในการนำให้เกิดการพัฒนาโดยใช้ภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจและเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก</p> <p>2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิด ของ ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2542); พรทิพย์ อัยยิมานันท์ (2549); ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2549); กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2553)</p>	

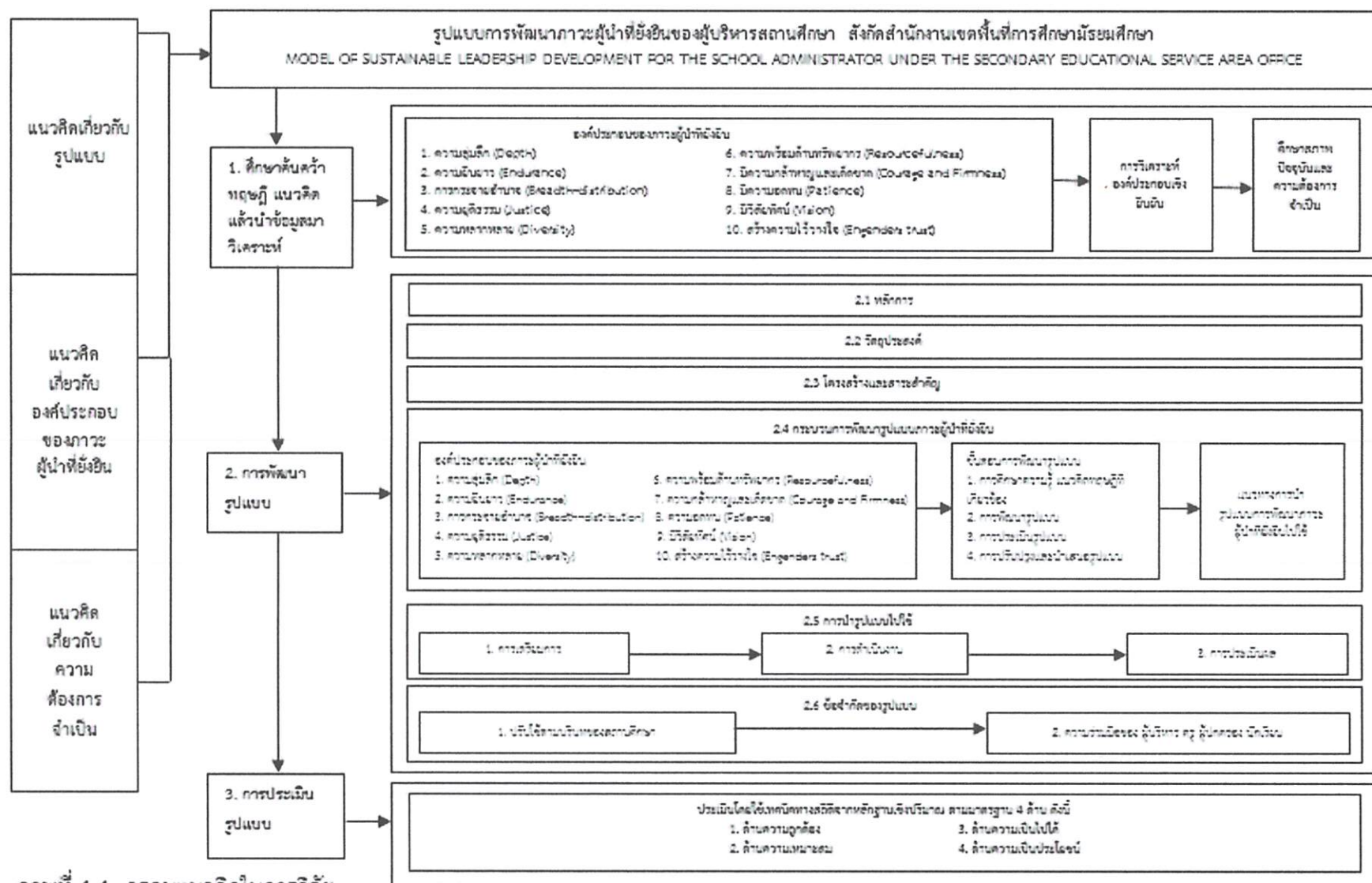
ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>อ้างโน ศิลป์ชัย สุวรรณมณี, 2555: 84); ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558); วาราดา ปวีณวัชร (2561); ฟุลแลน (Fullan, 2005); ฮากรีฟส์ และฟิง (Hargreaves and Fink, 2006); เดวีส์ (Davies, 2007); เอคุต (Acutt, 2008); เอเวอรี และเบิร์กสไตเนอร์ (Avery and Bergsteiner, 2010); ซีซาร์ (Ceasar, 2011); แลมเบิร์ต (Lambert, 2011); เนลสัน (Nelson, 2011); คอตเตอร์ (Kotter, J. P., 2012); โรเบิร์ตส (Roberts, 2012) อ้างถึงใน Sander, Muriel and Danielle, 2013); ฟารุก และฮอฟแมนน์ (Faruk and Hoffmann, 2012); เรดี้ (Riedy, 2012); วิสเซอร์ (Visser, 2013); แซนเดอร์, เมอเรียล และแดเนียล (Sander, Muriel and Danielle, 2013); สุขสรรงค์ และมลฤดี (Kantabutra, S. and Saratun, M., 2013); วิสเซอร์ (Visser, 2013); แคนเทอร์ส (Kanters, 2013); ครอส และคิตาซุเม (Kross and Kitazume, 2013); เดฟ อุลริช และนอร์ม สมอลวูด (Dave Ulrich and Norm Smallwood, 2013); คอร์ทิช (Courtice, 2014); ซิมานส์คีน และซูเปอร์คีน (Simanskiene and Zuperkiene, 2014); นอร์เลีย กูลามัลลี และจามิล อาหมัด (Norlia Goolamally and Jamil Ahmad, 2014); ปีเตอร์ลิน เพียร์ส และไดโมฟสกี (Peterlin, Pearse and Dimovski, 2015); ลินช์ (Lynch, 2015); เซลมา คัลคาแวน Selma KALKAVAN, 2015); สตาเนคไซ (Stanekzai, 2016) และ ฮาลลิงเจอร์ และศุภรักษ์ (Hallinger, P., and Suriyankietkaew, S., 2018) สรุปได้ว่า ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืน 10 องค์ประกอบ คือ 1) ความลุ่มลึก (Depth) 2) ความยืนยาว (Endurance) 3) การกระจายอำนาจ (Breadth–distribution) 4) ความยุติธรรม (Justice) 5) ความหลากหลาย (Diversity) 6) ความพร้อมด้านทรัพยากร (Resourcefulness) 7) ความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and Firmness) 8) ความอดทน (Patience) 9) มิวสิสัยทัศน์ (Vision) และ 10) สร้างความไว้วางใจ (Engenders trust)</p> <p>3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น</p> <p>1) ความหมายของความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558 : 34); แมคคิลลิป (Mckillip, J, 1978: 10); สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam,D.L., and Others, 1985: 6-7); บาร์โรว์ และมิลเบิร์น (Barrow,R., and, ed. Milburn, 1990: 222-224); ดันสเตอร์ และแอนดรูว์ (Dunster, K, and J. Andrew, 1996: 219) และ คอฟแมน (Kaufman, R, 2000: 11) สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่มีความแตกต่างกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันที่ต้องนำมาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>2) การจัดประเภทของความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) สรุปได้ว่า การจัดประเภทของความต้องการจำเป็น ขึ้นอยู่กับการกำหนดประเภทตามความต้องการของข้อมูล ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นได้ง่ายขึ้น</p> <p>3) ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ คมศร วงษ์รักษา (2540); ปิยะมาภรณ์ โขคওয়াชัย (2540); ราชบัณฑิตยสถาน (2555 : 370); สุวิมล ว่องวานิช (2558); วิทกิน (Witkin, 1984); คอฟแมน โรจาส และเมเยอร์ (Kaufman Rojas and Mayer, 1993); เกลมอร์ และแคมป์เบล (Gelmore and Campbell, 1996) และ รีเวียร์ และคณะ (Reviere and other, 1996) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาดังตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น</p> <p>4) สารบบจำแนกของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ คอฟแมน (Kaufman, R, 2000) และ สุวิมล ว่องวานิช (2558) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และเป็นการศึกษาหรือวิเคราะห์ความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงในประเด็นสำคัญที่ต่างกัน กล่าวคือ การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Alpha เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างในรูปของผลลัพธ์ (Outcome Gap) นำไปสู่การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Beta เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างในรูปของกระบวนการ (Process Gap) และวิธีการแก้ไขปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Gamma เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างในรูปของวิธีการแก้ไขปัญหาตามทางเลือกแบบต่าง ๆ นำไปสู่การกำหนดวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม การประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Delta เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างในรูปของการปฏิบัติงานตามแผน นำไปสู่การกำหนดวิธีการบริหารจัดการ การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Epsilon เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างในรูปของผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) นำไปสู่การกำหนดระดับความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของการทำงาน และการประเมินความต้องการจำเป็นแบบ Zeta เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างในรูปของกระบวนการและความก้าวหน้าในระหว่างการทำงานและสิ้นสุดโครงการ นำไปสู่การกำหนดวิธีการปรับปรุงแก้ไขการทำงานในรอบต่อไป ซึ่งสุวิมล ว่องวานิช ได้แสดงความคิดว่า ถ้าวิเคราะห์แนวคิดของ Kaufman จะเห็นว่าในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ผู้เกี่ยวข้องต้องวิเคราะห์ความต้องการ</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>จำเป็นในทุกขั้นตอนเพื่อให้ผลลัพธ์สุดท้ายสนองความต้องการจำเป็นให้มากที่สุด ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานในขั้นตอนการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินความก้าวหน้าหรือการประเมินผลสรุป หากใช้แนวคิดของ Kaufman จะเห็นได้ว่าทุกขั้นตอนเป็นความต้องการจำเป็นหมด เพราะต้องวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องกระทำมากที่สุดในขั้นตอนนั้น ๆ</p> <p>5) ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) และ อัลชูลด์ และวิทกิน (Altschuld, J.W. & Witkin B. R., 2000) สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ และขั้นตอนออกแบบการประเมิน ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์</p> <p>6) การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์แบบ ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) สรุปได้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) ประกอบด้วย กิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ และ 3) การกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> <p>7) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ดังนี้</p> <p>7.1) ลักษณะของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) สรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น คือ 1. การใช้คำว่า ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) จะเป็นแนวคิดที่มีการดำเนินงานในลักษณะของการประเมินมากกว่าการวิจัย 2. การวิจัยความต้องการจำเป็นมีความคล้ายคลึงกับการวิจัยอนาคต (Future Research) 3. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสามารถจัดกลุ่มประเภทของวิธีวิจัยในกลุ่มเดียวกับการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) 4. วิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยปฏิบัติการประเภทหนึ่ง (Action Research) 5. งานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จัดว่าเป็นงานวิจัยประเภทหนึ่งที่มีลักษณะงานประเมินผสมอยู่ 6. หลักการ</p>	

ชื่อ-สกุล รหัสประจำตัว	เค้าโครงโดยย่อ	ข้อมูลเพิ่มเติม
	<p>ของวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการวิเคราะห์ความแตกต่าง (Discrepancy) ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น</p> <p>7.2) จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ คมสร วงษ์รักษา (2540); สุวิมล ว่องวานิช (2558) และ วิทคิน และอัลชูลด์ (Witkin and Altschuld, 1995) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p> <p>7.3) ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558); คอฟแมน (Kaufman, 1993) และ วิทคิน และอัลชูลด์ (Witkin and Altschuld, 1995) สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายประเภท ตามที่ได้มีนักวิชาการด้านการศึกษาต่างๆ นำเสนอไว้ ดังนั้น การเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสม จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นตัวกำหนดในการเลือก</p> <p>7.4) การเปรียบเทียบขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกับขั้นตอนการวิจัยทั่วไป ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกับขั้นตอนการวิจัยทั่วไป จะเห็นว่าวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีการวิจัย เนื่องจากมีขั้นตอนการดำเนินงานแบบเดียวกัน ตั้งแต่ขั้นตอนที่หนึ่ง การกำหนดปัญหาวิจัย คำถามวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนที่สอง การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบความคิดของการวิจัย ขั้นตอนที่สาม การกำหนดวิธีการวิจัย ได้แก่ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนี่สี่ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนที่ห้า การสรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์</p> <p>8) การจัดลำดับความสำคัญ ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย</p>	

โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลงชื่อ.....*Chon*.....อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่...29../ม.ค../...64...

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย (นิยามเชิงปฏิบัติการ)

1. รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ศึกษา เพื่ออธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป
2. รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง รูปแบบที่ใช้พัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนด้วยการฝึกฝนจากแนวทางการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืน
3. มาตรฐานการประเมินรูปแบบ หมายถึง การประเมินรูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - 3.1 การประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความชัดเจนในความต้องการของผู้นำ ข้อมูลไปใช้ ความสนใจของผู้นำข้อมูลไปใช้ และการอธิบายผลการประเมินนั้นจะต้องมีความเป็นเหตุเป็นผลน่าเชื่อถือได้
 - 3.2 การประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้อย่างมีความคุ้มค่า
 - 3.3 การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความเหมาะสม เป็นไปตามกฎ ระเบียบ จริยธรรมและกฎเกณฑ์ของสังคมอันจะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือสนับสนุนจากทุกฝ่าย
 - 3.4 การประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีการฝึกฝนปฏิบัติด้วยโครงการ กิจกรรมที่บูรณาการกับหลักการของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน กำหนดให้เห็นคุณค่าและวิธีการในการปฏิบัติตามอย่างน่าเชื่อถือ ใช้การวิเคราะห์และเสนอการประเมินผลที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล โน้มน้าว และจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้
5. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ความยืนยาว การกระจายอำนาจ

ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมด้านทรัพยากร ความกล้าหาญและเด็ดขาด ความอดทน มีวิสัยทัศน์ และสร้างความไว้วางใจ

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 10 องค์ประกอบ คือ 1. ความลุ่มลึก (Depth) 2. ความยืนยาว (Endurance) 3. การกระจายอำนาจ (Breadth-distribution) 4. ความยุติธรรม (Justice) 5. ความหลากหลาย (Diversity) 6. ความพร้อมด้านทรัพยากร (Resourcefulness) 7. ความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and Firmness) 8. ความอดทน (Patience) 9. มีวิสัยทัศน์ (Vision) และ 10. สร้างความไว้วางใจ (Engenders trust)

6.1 ความลุ่มลึก (Depth) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีความรู้อย่างถ่องแท้และหลากหลาย ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิด ประกอบด้วย มีความคิดที่เป็นระบบ สามารถคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ ๆ ได้อย่างไม่จำกัด และเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.2 ความยืนยาว (Endurance) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีนโยบายที่ยั่งยืน ประกอบด้วย มีการกำหนดนโยบายที่ต่อเนื่อง ส่งเสริมการทำกิจกรรมที่สร้างความยั่งยืน ต้องการให้เกิดความสำเร็จที่ยืนยาว และประพฤติปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย ปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้างและนโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.3 การกระจายอำนาจ (Breadth-distribution) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการส่งเสริมความสามัคคี ประกอบด้วย กำหนดให้มีการทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน และมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสัจจะ ยึดมั่นในคำสัญญา สนับสนุน ส่งเสริมและริ่จแรงจูงใจให้กับบุคลากร มอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติ และเป็นผู้ที่มีเจตคติทางบวก ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.4 ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการยึดหลักความถูกต้อง ประกอบด้วย

มีเหตุผล ไม่มีความลำเอียง และซื่อสัตย์สุจริต และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย รับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ และประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.5 ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีประสบการณ์สูง ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี และเป็นผู้ที่มีศักยภาพมีความสามารถหลากหลาย และใจกว้างและยืดหยุ่น ประกอบด้วย คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้อื่น ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.6 ความพร้อมด้านทรัพยากร (Resourcefulness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นนักพัฒนา ประกอบด้วย พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการบริหารบุคคล ประกอบด้วย จัดบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และเอาใจใส่ดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.7 ความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and Firmness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการตัดสินใจที่ดี ประกอบด้วย ตัดสินใจเฉียบขาด และมีความสามารถในการแก้ปัญหา และมีปณิธานแน่วแน่ ประกอบด้วย กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า และมีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.8 ความอดทน (Patience) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอดทน ประกอบด้วย มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก และมุ่งผลลัพธ์และผลผลิต ประกอบด้วย มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และวัดผลลัพธ์และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

6.9 มีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมาย ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของการบริหาร และมีวิสัยทัศน์แน่วแน่ที่จะมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ และมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง ประกอบด้วย สร้างทิศทางหรือกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่วางไว้ และกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริง ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น

- 6.10 สร้างความไว้วางใจ (Engenders trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติผู้อื่น ประกอบด้วย รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น และไม่บังคับแต่ใช้แรงจูงใจกับบุคลากร และมีความเชื่อใจ ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกันกับผู้อื่น และการแสดงความปรารถนาดีต่อกันกับผู้อื่น ทั้งนี้สามารถวัดได้จากการรับรู้ของครูผ่านการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น
7. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่มีความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาในปัจจุบันที่ต้องนำมาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
8. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
9. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
11. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการวิจัย (โดยย่อ)

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 1) วิธีศึกษา : ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบ
- 2) ตัวแปรที่ศึกษา : รูปแบบ ได้แก่ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ และภาวะผู้นำที่ยั่งยืน
- 3) แหล่งข้อมูล : เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ และภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
- 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่ม และสังเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนย่อยที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

- 1) วิธีศึกษา : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ด้วยแบบสอบถาม โดยผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ตัวแปรที่ศึกษา : องค์ประกอบและตัวชี้วัดในโมเดลภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง :

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวมทั้งหมด 2,358 โรงเรียน โดยมีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร จำนวน 2,358 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 331 แห่ง จากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่ และมอร์แกน ที่ขนาดประชากร 2,400 (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน อรสา โกศลานันท์กุล, 2549) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น กฎ Rule of Thumb กำหนดไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 20 ต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 75 ตัวแปร ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลควรมีจำนวนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 1,500 คน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งละ 1 คน รวม 1,500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากประชากร ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ผู้วิจัยใช้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต และกำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling

Units) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยการสุ่ม ผู้วิจัยมีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,358 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,500 โรงเรียน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสถานศึกษาโดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์จังหวัดใดมีประชากรมากจะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,358 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ขนาดประชากร 2,400 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น กฎ Rule of Thump กำหนดไว้ว่า กลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 20 ต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 75 ตัวแปร ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีจำนวนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 1,500 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์จังหวัดใดมีประชากรมากจะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก

ขั้นที่ 3 นำกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลาก ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดในโมเดลภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง นำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน
คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย
เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมี
ลักษณะแบบเลือกตอบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่
เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ และการตอบกลับโดยการ
สแกน QR Code

6) การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ และวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของ
องค์ประกอบและตัวชี้วัดของโมเดลภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา

1) วิธีศึกษา : นำผลผลิตจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาวิเคราะห์ และเก็บ
รวบรวมข้อมูลในเรื่องสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นโดยใช้
แบบสอบถาม

2) ตัวแปรที่ศึกษา : สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะ
ผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา

3) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง :

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวมจำนวน
ทั้งหมด 2,358 โรงเรียน โดยมีจำนวนครูที่เป็นประชากร จำนวน
144,003 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 331 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม
คือ ครู จำนวน 384 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจาก
ประชากร ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified
sampling) ผู้วิจัยใช้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต และ
กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Units) ในการสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยการสุ่ม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการวิจัยตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie &

Morgan, 1970 อ้างถึงใน อรสา โกศลานันท์กุล, 2549) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยมีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,358 โรงเรียน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ขนาดประชากรเกิน 2,400 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 โรงเรียน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสถานศึกษาโดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์จังหวัดใดมีประชากรมากจะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 144,003 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ขนาดประชากรเกิน 100,000 ขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจำนวนครูในสถานศึกษาโดยแบ่งครูในสถานศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์จังหวัดใดมีประชากรมากจะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก

ขั้นที่ 3 นำกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลาก ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ครูเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง นำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และข้อเสนอแนะ โดยครูในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert)

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 384 คน

6) การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครู ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI_{modified})

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

- 1) วิธีศึกษา : นำผลผลิตจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ และสังเคราะห์เกี่ยวกับหลักการของรูปแบบ
- 2) ตัวแปรที่ศึกษา : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 3) แหล่งข้อมูล : ผลผลิตจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 และแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
- 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6) การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การพัฒนารูปแบบ

- 1) วิธีศึกษา : พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
- 2) ตัวแปรที่ศึกษา : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
- 3) แหล่งข้อมูล/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยแบ่งผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม ได้มาจากการใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิจากตัวแทน 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งกำหนดคุณลักษณะได้ดังนี้ (1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท (2) มีประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหน่วยงานไม่น้อยกว่า 5 ปี (3) เป็นผู้บริหารมี ผลงานเป็นที่ยอมรับ มีงานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษา/ภาวะผู้นำ

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งกำหนดคุณลักษณะ ได้ดังนี้ (1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิตทางด้าน บริหารการศึกษาหรือทางการศึกษา (2) มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทาง การศึกษา การบริหารการศึกษา การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการ บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี (3) มีผลงานทางวิชาการหรือ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา/ภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับ

กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ จำนวน 3 คน ซึ่งกำหนด คุณลักษณะได้ดังนี้ (1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา มหาบัณฑิต (2) มีประสบการณ์ทางด้านภาวะผู้นำ ไม่น้อยกว่า 3 ปี (3) มีผลงานหรืองานวิจัยด้านภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับ

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : เอกสารการร่างรูปแบบ ประเด็นการ สนทนากลุ่ม และแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกประเด็น การสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน

6) การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนย่อยที่ 1 การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ

1) วิธีศึกษา : สำรวจโดยการแจกแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 331 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3) แหล่งข้อมูล/ประชากรกลุ่มตัวอย่าง :

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวมจำนวน ทั้งหมด 2,358 โรงเรียน โดยมีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็น ประชากร จำนวน 2,358 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 331 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา แห่งละ 1 คน รวม 331 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจาก ประชากร ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ผู้วิจัยใช้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต และ กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Units) ในการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างจากหน่วยการสุ่ม โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน อรสา โกศลานันท์กุล, 2549) ด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยมีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,358 โรงเรียน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ขนาดประชากร 2,400 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 โรงเรียน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสถานศึกษาโดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์จังหวัดใดมีประชากรมากจะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,358 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ขนาดประชากร 2,400 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดจำนวนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต

ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์จังหวัดใดมีประชากรมากจะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก

ขั้นที่ 3 นำกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลาก ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการณผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของแมคมิลแลน และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, 2001) และศิริชัย กาญจนวาสี (2554) คือ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้อง โดยเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 แห่ง นำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

(Cronbach's Alpha Coefficient) และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และข้อเสนอแนะ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของแมคคิลแลนด์ และชูแมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, 2001) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2554)

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 331 คน

6) การวิเคราะห์ข้อมูล : ประเมินรูปแบบ ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา และสรุปความคิดเห็น

ขั้นตอนย่อยที่ 2 การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

1) วิธีศึกษา : นำผลการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ จากผู้บริหารสถานศึกษา มาปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

2) ตัวแปรที่ศึกษา : รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3) แหล่งข้อมูล : ผลการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ จากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : แบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์ ที่ได้จากผลสรุปการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล : ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผลสรุปการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ

6) การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. ผลการวิจัยทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
3. ผลการวิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามการปฏิรูปการศึกษา
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีรูปแบบเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์ (2558). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(4), 57-64.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. (2549). บทบาทภาวะผู้นำของข้าราชการไทยกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. จดหมายข่าวฉบับที่ 16 ประจำเดือน มิถุนายน 2549.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2549). บทบาทภาวะผู้นำของข้าราชการไทยกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. จดหมายข่าวฉบับที่ 16 ประจำเดือน มิถุนายน 2549.
- พรศักดิ์ อรุณชัยรัตน์ (ผู้แปล). (2556). เป็นผู้นำอย่างไรให้ยั่งยืน (Leadership Sustainability). กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- วาราดา ปวีณวัชร. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์. (2542). ญญแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน. กรุงเทพฯ: ชุม.
- ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2555). องค์ประกอบสำคัญสู่การเป็นผู้นำแบบยั่งยืน. วารสารปาริชาติ 25(4), 77-85.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรีน 1991 จำกัด สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ : สพฐ.สัจจร. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการสังเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการศึกษาไทยตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Acutt, N. (2008). The qualities of a sustainable leader. Retrieved from <https://bit.ly/2NkiLft>
- Avery, G. C. and Bergsteiner, H. (2010). Honeybees and Locusts: The Business Case for Sustainable Leadership. Sydney: Allen & Unwin, 36-37.
- _____. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance, *Strategy & Leadership*, 39(3), 5-15.
- Ceasar, N. (2011). Characterizing leadership for sustainable development. Retrieved from <https://bit.ly/2tVYvJd>
- Courtice, D. P. (2014). Leadership for sustainability. Retrieved from <https://www.cisl.cam.ac.uk/about/people/director>
- Davies, B. (2007). Sustainable leadership. In B. Davies (Ed.), *Developing sustainable leadership* (pp. 11-25). London: Paul Chapman Publishing.
- Faruk, A. & Hoffmann, A. (2012). Five traits of sustainability leaders. Retrieved from www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/five-traits-of-sustainability-leaders
- Fullan, M. (2005). Leadership & sustainability: System thinkers in action. Paper presented for Hot Seat, England: Urban Leadership Community.

- Groom, L. and Reid-Martinez, K. (2011). **Sustainable Leadership Development: A Conceptual Model Of a Cross-Cultural Blended Learning Program.** USA: Regent University.
- Hallinger, P., and Suriyankietkaew, S. (2018). Science mapping of the knowledge base on sustainable leadership, 1990–2018. *Sustainability*, 10(12), 4846. (SCOPUS index).
- Hargreaves, A. (2005). **Sustainable leadership.** In B. Davies (Ed.), *The Essentials of School Leadership* (pp. 173-187). London: Paul Chapman Publishing.
- Kantabutra, S. and Saratun, M. (2013). Sustainable leadership: honeybee practices at Thailand's oldest university, *International Journal of Educational Management*, 27(4), 356-376.
- Kanters, N. (2013). **Sustainable leadership: Research on the development of a guideline for sustainable leadership.** Retrieved from <https://bit.ly/2KGHhFW>
- Kotter, J. P. (2012). **Leading Change.** Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press, 37-153.
- Kross, K. & Kitazume, K. (2013). **Five traits essential for sustainability leadership.** Retrieved from <https://bit.ly/2Kutsyj>
- Lambert, S. (2011). The perception and implementation of sustainable Leadership strategies in further education colleges. *The Journal of Leadership Education*. 11(2), 102-120.
- Lynch, M. (2015). **The seven principles of sustainable leadership.** Retrieved from www.theedadvocate.org/the-seven-principles-of-sustainable-leadership/
- Nelson, J. (2011). **What is corporate sustainability leadership?** Retrieved from <https://bit.ly/2KIZaDS>
- Norlia, G. and Jamil, A. (2014). **Attributes of School Leaders towards Achieving Sustainable Leadership: A Factor Analysis.** Retrieved from <http://dx.doi.org/10.5539/jel.v3n1p122>

- Peterlin, J., Pearse, N. J. and Dimovski, V. (2015). Strategic Decision Making for Organizational Sustainability: The Implications of Servant Leadership and Sustainable Leadership Approaches. *Economic and Business Review*, 17(3), 273-290.
- Riedy, C. (2012). The characteristics of sustainability leaders. Retrieved from <https://bit.ly/2IMs8Bc>
- Sander, G. T., Muriel, C. A. and Danielle, P. Z. (2013). *Sustainable Leadership: Toward a Workable Definition*. UK: Greenleaf Publishing, pp. 17-33.
- Selma, K. (2015). Examining the level of sustainable leadership practices among the managers in Turkish insurance industry. Retrieved from www.sciencedirect.com
- Šimanskiene, L. & Župerkiene, E. (2014). Sustainable leadership: the new challenge for organizations. Retrieved from <https://bit.ly/2z5WZJo>
- Stanekezai, A. I. (2016). The characteristic of Leadership – Seven important traits. Retrieved from <https://bit.ly/2tR6hUv>
- Visser, W. (2013). The seven habits of effective sustainability leaders. Retrieved from <http://www.waynevisser.com/articles/7-habits-sustainability-leaders>