

แบบเสนอขออนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ (ฉบับย่อ)

ระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ
ระดับปริญญาเอก วิทยานิพนธ์ แบบ 1.1หน่วยกิต แบบ 2.1 ...36...หน่วยกิต

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

ชื่อ-สกุล.....นางสาวสุนทรินทร์ อ่ำพลพร.....รหัสประจำตัว..... 58874650103.....หลักสูตร.....ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.....สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....

สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

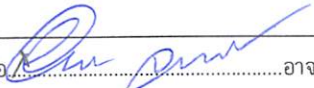
ยุทธศาสตร์ที่.....1 การพัฒนาท้องถิ่น.....

กลยุทธ์ที่.....2 พัฒนาสังคม.....

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ


วันที่.....2 ก.พ. 2564.....

<p>1. ชื่อเรื่อง ภาษาไทย : รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาษาอังกฤษ : MODEL OF SUSTAINABLE LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR THE SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE</p>		
<p>2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา</p> <p>2.1 โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย และรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพคนและโครงสร้างการพัฒนาต่างๆ ในสังคม จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง</p> <p>2.2 จากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ ครั้งที่ 70 ได้รับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ปี ค.ศ. 2030 โดยเป้าหมายที่ 4 เป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา โดยระบุไว้ว่า “สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน” สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และนโยบายประเทศไทย 4.0 รวมทั้งพระราชดำริของรัชกาลที่ 9 ที่มีเป้าหมายในการพัฒนา คือ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของรัชกาลที่ 10 เรื่อง การพัฒนาบ้านเมืองให้ยั่งยืนโดยการสร้างคนดีให้แกบ้านเมือง</p> <p>2.3 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐ</p> <p>2.4 ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ คุณลักษณะ บทบาทหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนเพื่อนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้</p> <p>2.5 ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เป็นภาวะผู้นำที่รักษาและพัฒนาการเรียนรู้ในเชิงลึกที่แผ่ขยายและยั่งยืนสำหรับทุกคนในวิถีทางที่มีสร้างผลประโยชน์หรือไม่สร้างผลเสียให้กับผู้อื่นไม่ว่าจะในขณะนี้หรือในอนาคตก็ตาม</p> <p>2.6 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนมีค่าต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ การกระตือรือร้น การเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม การพัฒนาทรัพยากร การอดทนเพื่อผลสำเร็จที่แท้จริง และการกระจายภาวะผู้นำ (ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์, 2557)</p> <p>2.7 ประเทศไทยยังพบปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำสูงสุดของสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ในการแก้ไขเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้</p> <p>2.8 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้มีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น</p>		
<p>3. คำถามการวิจัย</p> <p>3.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรมีอะไรบ้าง</p> <p>3.2 สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นอย่างไร</p> <p>3.3 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรเป็นอย่างไร</p> <p>3.4 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์เป็นอย่างไร</p>	<p>6. กรอบแนวคิดการวิจัย (โปรตรระพูชั่นักคิด แนวคิดทฤษฎี และปี พ.ศ./ค.ศ. ของแต่ละตัวแปร)</p> <p>6.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา</p> <p>1) ความหมายของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2545); อุทัย บุญประเสริฐ (2546); เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549); กู๊ด (Carter V. Good, 1973); สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith, et al., 1980); บาร์โด และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982) เป็นต้น</p> <p>2) ประเภทของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ เสรี ชัดเข้ม (2538); กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2539); คลีแลนด์ และคิง (Clealand & King, 1972); สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith & et al., 1980); โทซี และแครร์รอลล์ (Tosi & Carroll, 1982) เป็นต้น</p> <p>3) คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ พูลสุข หิงคานนท์ (2540); รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548); ทาคาโอะ มียากาวะ (คงศักดิ์ สันติพฤกษ์ (ผู้แปล), 1986); เบอ์ทาแลนซ์ฟี (Bertalanffy, L.V., 1986) เป็นต้น</p> <p>4) องค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ จินตนา คักดิ์กู้อารัม (2545); วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2547); ตักดา สถาพรวงษา (2549);</p>	<p>8. วิธีดำเนินการวิจัย (โดยย่อ)</p> <p>รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนี้</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ มี 2 ขั้นตอนย่อย</p> <p>1) ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการ : ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบ จากแหล่งข้อมูล คือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ การพัฒนารูปแบบ และภาวะผู้นำที่ยั่งยืน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์</p> <p>2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิธีดำเนินการ : สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลภาวะผู้นำที่ยั่งยืนฯ จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. จำนวน 1,500 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้เครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม</p>

ลงชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่..... 2 ก.พ. 2564

<p>4. วัตถุประสงค์การวิจัย</p> <p>4.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>4.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>4.3 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>4.4 เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p>	<p>บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown, W.B., & Moberg, D.J., 1980); บุษ (Bush, 1986) และ คีฟส์ (Keeves, P.J., 1997) เป็นต้น</p> <p>5) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2537); บุญชม ศรีสะอาด (2545); ดิเรก วรณเกียรติ (2545); วิลเลอร์ (Willer, 1986); ซีลส์ และริเช่ (Seels & Richey, 1994); จอยซ์ และเวลล์ (Joyce, B. and Weil. M., 1996) เป็นต้น</p> <p>6) การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมิน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การประเมินรูปแบบหรือตรวจสอบรูปแบบจากนักวิชาการต่างๆ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ ตามแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554); เมคอส, สคริฟเวน และสตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriven & Stufflebeam, 1983) และ แม็คมิลลัน และชูแมกเกอร์ (McMillance & Schumacker, 2001)</p> <p>6.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืน</p> <p>1) ความหมายของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของฮากรีฟส์ (Hargreaves, 2005: 173-175) และฮากรีฟส์ (Hargreaves, 2007: 224)</p> <p>2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2542); พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2549); ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ (2549); ฟูลแลน (Fullan, 2005); ฮากรีฟส์ และฟิง (Hargreaves and Fink, 2006); เดวีส์ (Davies, 2007); เอคคัต (Acutt, 2008); เอเวอร์รี่ และเบิร์กสไตเนอร์ (Avery and Bergsteiner, 2010) เป็นต้น</p> <p>6.3 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) เป็นต้น</p> <p>2) การจัดประเภทของความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558)</p> <p>3) ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ คมศร วงษ์รักษา (2540); ปิยะมาภรณ์ โชคอวยชัย (2540); ราชบัณฑิตยสถาน (2555 : 370) วิทคิน (Witkin, 1984); คอฟแมน โรจาส และ</p>	<p>ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น</p> <p>วิธีดำเนินการ : นำผลผลิตจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาวิเคราะห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม จากแหล่งข้อมูล คือ ครูในสถานศึกษา สังกัด สพม. จำนวน 384 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบ มี 2 ขั้นตอนย่อย</p> <p>1) ยกร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. วิธีดำเนินการ : นำผลผลิตจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ และสังเคราะห์เกี่ยวกับหลักการของรูปแบบ จากแหล่งข้อมูล คือ ผลผลิตจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 และแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์</p> <p>2) พัฒนารูปแบบ วิธีดำเนินการ : พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม รวม 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารของโรงเรียน สังกัด สพม. นักวิชาการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้เครื่องมือเป็นเอกสารการยกร่างรูปแบบ ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบ มี 2 ขั้นตอนย่อย</p> <p>1) การประเมินรูปแบบเชิงปริมาณ วิธีดำเนินการ : สํารวจโดยการแจกแบบสอบถาม จากแหล่งข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. จำนวน 331 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม</p> <p>2) การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ วิธีดำเนินการ : นำผลการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษา มาปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ จากแหล่งข้อมูล คือ ผลการประเมินรูปแบบเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบศึกษาเอกสารเป็นแบบวิเคราะห์และแบบสังเคราะห์</p>
--	---	---

	<p>เมเยอร์ (Kaufman Rojas and Mayer, 1993); เกลมอร์ และแคมป์เบล (Gelmore and Campbell, 1996) เป็นต้น</p> <p>4) สารบบจำแนกของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ คอฟแมน (Kaufman, R, 2000) และ สุวิมล ว่องวานิช (2558)</p> <p>5) ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยสังเคราะห์ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) และ อัลชูลด์ และวิทกิน (Altschuld, J.W. & Witkin B. R., 2000)</p> <p>6) การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์แบบ ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558)</p> <p>7) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558)</p> <p>8) การจัดลำดับความสำคัญ ตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2558)</p>	<p>9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</p> <p>9.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>9.2 ผลการวิจัยทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา</p> <p>9.3 ผลการวิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามการปฏิรูปการศึกษา</p> <p>9.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีรูปแบบเพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารอย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น</p>
<p>5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)</p>	<p>7. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>7.1 รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ศึกษา เพื่ออธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป</p> <p>7.2 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง รูปแบบที่ใช้พัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนด้วยการฝึกฝนจากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืน</p> <p>7.3 มาตรฐานการประเมินรูปแบบ หมายถึง การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ การประเมินรูปแบบด้านความเป็นประโยชน์ การประเมินรูปแบบด้านความเป็นไปได้ การประเมินรูปแบบด้านความเหมาะสม และการประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง</p> <p>7.4 ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ความยืนยาว การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมด้านทรัพยากร ความกล้าหาญและเด็ดขาด ความอดทน มีวิสัยทัศน์ และสร้างความไว้วางใจ</p> <p>7.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มี 10 องค์ประกอบ คือ 1. ความมุ่งมั่น 2. ความยืนยาว 3. การกระจายอำนาจ 4. ความ</p>	<p>10. เอกสารอ้างอิง (เฉพาะที่สำคัญ)</p> <p>ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.</p> <p>พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2549). บทบาทภาวะผู้นำของข้าราชการไทยกับการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน. จดหมายข่าวฉบับที่ 16 ประจำเดือน มิถุนายน 2549.</p> <p>พรศักดิ์ อรุณชัยรัตน์ (ผู้แปล). (2556). เป็นผู้นำอย่างไรให้ยั่งยืน (Leadership Sustainability). กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.</p> <p>วาราดา ปวีณวัชร. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.</p> <p>สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พริน 1991 จำกัด สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.</p>

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่..... 2 ก.ย. 2564

	<p>ยุติธรรม 5. ความหลากหลาย 6. ความพร้อมด้านทรัพยากร 7. ความกล้าหาญและเด็ดขาด 8. ความอดทน 9. มีวิสัยทัศน์ และ 10. สร้างความไว้วางใจ</p> <p>7.5.1 ความลุ่มลึก (Depth) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิด</p> <p>7.5.2 ความยืนยาว (Endurance) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีนโยบายที่ยั่งยืน และเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p>7.5.3 การกระจายอำนาจ (Breadth-distribution) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการส่งเสริมความสามัคคี และมีภาวะผู้นำ</p> <p>7.5.4 ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการยึดหลักความถูกต้อง และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ</p> <p>7.5.5 ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีประสบการณ์สูง และใจกว้างและยืดหยุ่น</p> <p>7.5.6 ความพร้อมด้านทรัพยากร (Resourcefulness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นนักพัฒนา และมีความสามารถในการบริหารบุคคล</p> <p>7.5.7 ความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and Firmness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการตัดสินใจที่ดี และมีปณิธานแรงกล้า</p> <p>7.5.8 ความอดทน (Patience) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอดทน และมุ่งผลลัพธ์และผลผลิต</p> <p>7.5.9 มีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมาย และมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง</p> <p>7.5.10 สร้างความไว้วางใจ (Engenders trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการให้เกียรติผู้อื่น และมีความเชื่อใจ</p> <p>7.6 การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาลำดับหรือความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น</p> <p>7.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>7.8 ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ</p>	<p>ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2555). องค์ประกอบสำคัญสู่การเป็นผู้นำแบบยั่งยืน. วารสารปาริชาติ 25(4), 77-85.</p> <p>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ : สพฐ.สัณจร. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.</p> <p>Acutt, N. (2008). The qualities of a sustainable leader. Retrieved from https://bit.ly/2NkiLft</p> <p>Avery, G. C. and Bergsteiner, H. (2010). Honeybees and Locusts: The Business Case for Sustainable Leadership. Sydney: Allen & Unwin, 36-37.</p> <p>Ceasar, N. (2011). Characterizing leadership for sustainable development. Retrieved from https://bit.ly/2tVYvJd</p> <p>Courtice, D. P. (2014). Leadership for sustainability. Retrieved from https://www.cisl.cam.ac.uk/about/people/director</p> <p>Davies, B. (2007). Sustainable leadership. In B. Davies (Ed.), Developing sustainable leadership (pp. 11-25). London: Paul Chapman Publishing.</p> <p>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</p> <p>Hallinger, P., and Suriyankietkaew, S. (2018). Science mapping of the knowledge base on sustainable leadership, 1990–2018. Sustainability, 10(12), 4846. (SCOPUS index).</p> <p>Hargreaves, A. (2005). Sustainable leadership. In B. Davies (Ed.), The Essentials of School Leadership (pp. 173-187). London: Paul Chapman Publishing.</p>
--	---	---

ลงชื่อ.....อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ วันที่...../2 ก.พ. 2564

ผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม

ประวัติการศึกษา :

วท.บ.เคมี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศษ.บ.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ค.ม.วิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค.ด.การประเมินและวัดผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (3 เรื่องในรอบ 5 ปีย้อนหลัง) :

อรสา จรูญธรรม, สุวรรณา โชติสุกานต์ และจิตเจริญ ศรีขวัญ. (2561). การประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556-2558. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 12(1), 204-217.

นิตยา วีระพันธ์, สุวรรณา โชติสุกานต์ และอรสา จรูญธรรม. (2559). รูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(2), 27-38.

จิตเจริญ ศรีขวัญ, ศุภมัย พรหมแก้ว และอรสา จรูญธรรม. (2559). การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของทักษะการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. เอกสารสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติ "ราชภัฏเลยวิชาการ". มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2559: 507.

ผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม (ถ้ามี) : ผศ.ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

ประวัติการศึกษา :

วท.บ.วิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ค.อ.การบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ค.อ.ด.การบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (3 เรื่องในรอบ 5 ปีย้อนหลัง) :

ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 12(2), 49-57.

ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (ผู้วิจัยร่วม). (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(1), 120-131.

ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ (ผู้วิจัยร่วม). (2561). ตัวบ่งชี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 8(2), 115-127.

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ

วันที่..... 2 ก.พ. 2564