

**โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

The Leadership Development Program for Administrators on High Land School

Attached to the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3

ชัยณรงค์ สร้างช่าง*

ดร.สุวดี อุปปินใจ*

ดร.พูนชัย ยาวีราชม***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 466 คน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง 3) การสร้างรายละเอียดของโปรแกรม และ 4) การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Ralph W.Tyler, Taba, Saylor, Alexander, Lewis, Oliva และสุเทพ อ่วมเจริญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนโปรแกรม 2) การออกแบบโปรแกรม 3) การจัดโปรแกรม 4) การประเมินโปรแกรม

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมาก และเชื่อถือครู ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2.3 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และความสำเร็จได้อย่างถูกต้องชัดเจน

คำสำคัญ: โปรแกรมการพัฒนา, ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง

* ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

** อาจารย์ ดร.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

***อาจารย์ ดร.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

2.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้นำมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่วางไว้ร่วมกัน

2.5 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารให้คำชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำ มีผลการประเมินอยู่ในระดับ มาก

ABSTRACT

The purposes of this research were : (1) To study the Theoretical Framework of Leadership Development Program for Administrators on High Land School attached to the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3 (2) To study the Current Conditions and Desirable Conditions of Leadership Development Program for Administrators on High Land School attached to the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3 and (3) To develop the Leadership Program for Administrators on High Land attached to the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3. Population and sample were 466 administrators and teachers of High Land Schools attached to the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3. The researcher has designed the Program into 4 Steps. Step 1: Examine the theoretical framework of school administrators leadership. Step 2: Study the Current Condition and Desirable Condition of leadership of high land school administrators. Step 3: Create a Program Description. And step 4: Monitoring and Developing the program.

The result of the study revealed that

1. The result of the study of the theoretical Framework of the Leadership Development Program found that the experts provided the feedback. that development Program based on Ralph W. Tyler, Taba, Saylor, Alexander, Lewis, Oliva and Suthep Aum-Jaroen should be 4 steps as followed 1. Program Planning 2. Program Design 3. Program Management and 4. Program Evaluation

2. The Current Conditions and Desirable Conditions of Leadership Development Program for Administrators on High Land School attached to the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3 were :

2.1 Traits of Leadership: The most essential requirement in development leadership traits is; The Leaders can handle and solve the problems quickly and flexibly in each situation.

2.2 Behavioral Leadership: The most essential requirement in the development is, The Leaders trust and believe in their teachers and always accept their opinions. Executives pay attention to the work and the morale of their subordinates.

2.3 Situational Leadership: The most essential requirement in the development is, The Leaders can analyze the situation and also the way to success accurately.

2.4 Transformational Leadership: The most essential requirement in the development is, The Leaders can achieve the goals and the visions which set together with their colleagues.

2.5 Transactional Leadership: The most essential requirement in the development is, The Leaders should praise his staff when they perform well.

3. The results of The Leadership Development Program for Administrators on High Land Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3 found that The experts agree that the Leadership Development Program was useful, possible benefits. Reasonable and accurate. The result of the evaluated was at a high level.

Keywords: Development Model; Leadership; Administrators on High Land School

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change sponser) ซึ่งจะช่วยให้เกิด การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องสื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548, หน้า 72)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนในยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา (เกษมวัฒน์ชัย, 2545, หน้า 48) ส่วนปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่า ประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ในองค์กรซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ (อำรุง จันทวานิช, 2547, หน้า 15) การจัดการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนบนพื้นที่สูง ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยมีโรงเรียนเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (ธนจรรย์ สุระมณี, 2552, หน้า 2) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษานบนพื้นที่สูงนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำขององค์กรเป็นสำคัญ เพราะว่าผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนนโยบายและวิสัยทัศน์ ตลอดจนจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากรที่ค่อนข้างมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องมีการตระหนักหรือทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เพื่อเป็นกระจุกสะท้อนการทำงาน กำหนดทิศทาง และสร้างเพื่อให้เกิดสมดุลทางการบริหารจัดการด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง

บนพื้นฐานของแนวคิด การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) ในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความเชื่อทางศาสนา สังคม ประเพณี วัฒนธรรม และศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงบริบทต่างๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้รวมถึงผู้คนในชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงออกให้เห็นถึงภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหาร

โรงเรียนบนพื้นที่สูง พบว่าปัญหาของการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนในพื้นที่สูงส่วนใหญ่มาจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงน้อย (ศุภกร เมชขยายและคณะ, 2557, หน้า 52) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัจจุบันปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงว่ามีสภาพเป็นอย่างไร เพราะผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดทิศทาง นโยบาย รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่อยู่และ ผู้วิจัยสามารถที่จะขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และวิธีการอื่นๆ ได้ง่าย นอกจากนี้ ผลของการวิจัยยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงรุ่นใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูงอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

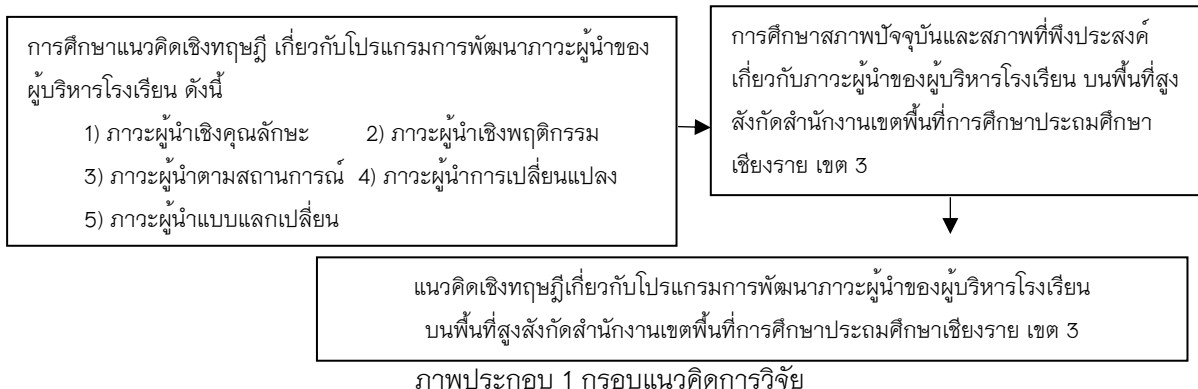
คำถามการวิจัย

1. แนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง เป็นอย่างไร
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เป็นอย่างไร
3. โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบใด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2559

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 150 คน และครู จำนวน 316 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 466 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เครื่องมือการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi – structured interview) เพื่อขอคำแนะนำในการวางแผนโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสม ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งขอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม จากการพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.67 – 1.000 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 โรงเรียน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปรากฏผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.903 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครูและผู้บริหารในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) จากข้อมูลทั้ง 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้สูตรการคำนวณ Priority Need Index แบบปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิมโดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 279) วิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นแล้ว จึงเรียงลำดับจากที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับแรก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้นได้เห็นพ้องกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอและได้ให้สรุปเป็นหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ

1.1 การวางแผนโปรแกรม กล่าวคือต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา โปรแกรม กำหนดหลักการและเป้าหมายของหลักสูตร

1.2 การออกแบบโปรแกรม คือการ กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของโปรแกรม

1.3 การจัดโปรแกรม หรือการนำโปรแกรมไปใช้

1.4 การประเมินโปรแกรม คือ การประเมินผลหลังการใช้โปรแกรมหรือการปรับปรุงโปรแกรม การออกแบบโครงสร้างในโปรแกรม ให้กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของโปรแกรมให้มีกรณีตัวอย่างของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และกรอบในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในประเด็นของคุณลักษณะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยพ้องกันในการศึกษาภาวะผู้นำทั้ง 5 ประเด็นนี้

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) จากข้อมูลทั้ง 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 , ค่า PNI มีค่าเท่ากับ 0.312)

2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมาก และเชื่อถือศรัทธา (สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 , สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94, ค่า PNI มีค่าเท่ากับ 0.339)

2.3 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และความสำเร็จได้อย่างถูกต้องชัดเจน (สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68, สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 , ค่า PNI มีค่าเท่ากับ 0.288)

2.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้นำมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่วางไว้ร่วมกัน (สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 , สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93, ค่า PNI มีค่าเท่ากับ 0.351)

2.5 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนา คือ ผู้บริหารให้ค่าชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี (สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, สภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94, ค่า PNI มีค่าเท่ากับ 0.371)

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีดังนี้

3.1 การสร้างรายละเอียดของโปรแกรม เมื่อผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นเนื้อหาสาระในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 5 เล่ม คือ

3.1.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เนื้อหาสาระในโปรแกรม คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว และความมั่นคงทางอารมณ์

3.1.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เนื้อหาสาระในโปรแกรม คือ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และผู้นำแบบมุ่งงาน

3.1.3 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เนื้อหาสาระในโปรแกรม คือ ผู้นำแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ และภาวะผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน

3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื้อหาสาระในโปรแกรม คือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.1.5 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื้อหาสาระในโปรแกรม คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยมีองค์ประกอบในโปรแกรมแต่ละเล่มคือ แนวคิด จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ แนวทางการดำเนินกิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และการประเมินผล

3.2 การตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม พิจารณาจากความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผล และ ความถูกต้องแม่นยำ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมทั้งโปรแกรมพบว่า มีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับ มาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้นได้เห็นพ้องกับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยนำเสนอและได้ให้ข้อเสนอแนะ สรุปเป็นหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนโปรแกรม การออกแบบโปรแกรม การจัดโปรแกรม หรือการนำโปรแกรมไปใช้ และการประเมินโปรแกรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบของโปรแกรม คือ ส่วนที่อยู่ภายในและประกอบกันเข้าเป็นโปรแกรม เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของโปรแกรมสมบูรณ์เป็นแนวทางในการจัดการเรียน การสอน การประเมินผลและการปรับปรุงพัฒนาโปรแกรม ตามแนวคิดของสูนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 25) กล่าวว่า โปรแกรมมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม (Curriculum aims) 2) เนื้อหา (Content) 3) การนำโปรแกรมไปใช้ (Curriculum Implementation) และ 4) การประเมินผลโปรแกรม (Evaluation)

ส่วนการออกแบบโครงสร้างในโปรแกรม ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของโปรแกรมให้มีกรณีตัวอย่างของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และกรอบในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในประเด็นของ

คุณลักษณะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำดังนี้ 1)ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 2)ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3)ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5)ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยพร้อมกันในการศึกษาภาวะผู้นำทั้ง 5 ประเด็นนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ หรืออาจจะรวมถึงความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รวมถึงการมอบหมายภารกิจต่อผู้อื่น และสนับสนุนให้กำลังใจ การตอบสนอง แลกเปลี่ยนกับผู้ตาม สอดคล้องกับ Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994, pp. 55-57) ได้ศึกษากระบวนการค้นพบใหม่ในเรื่องภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำเชิงเป็นกระบวนการที่ช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาภาวะผู้นำมีเป้าหมายผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้นการนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุม

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำ คือบุคคลที่มีคุณสมบัติทำให้องค์การก้าวหน้าประสบความสำเร็จด้วยความสามารถ มีวิสัยทัศน์ สามารถโน้มน้าว หรือมีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นหรือกลุ่มปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะต้องสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง (พงษ์พัชรินทร์ พุทธิฉนะ, 2550, 121)

2.2 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจมาก และเชื่อถือศรัทธา ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจ โน้มน้าว ให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ดังที่ Douglas McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Oliva,P.E., 1992, pp. 590-592)

2.3 ด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และความสำเร็จได้อย่างถูกต้องชัดเจน ทั้งนี้เพราะวุฒิภาวะของผู้ตามในงานหนึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้นหรือลดลงได้ตลอดเวลาตามผู้นำ ดังนั้นผู้นำจะยึดหลักอันใดอันหนึ่งตายตัวไม่ได้ ต้องมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนการนำไปตามสถานการณ์เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ

ตามทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ที่พัฒนาโดย Martin G. Even ใน ค.ศ. 1970 ซึ่งทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมาย (Green., 1983, p. 3)

2.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ผู้นำมุ่งไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ที่วางไว้ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่สร้างความเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำที่มีมุมมองว่าผู้นำสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือพนักงานในสังกัด และสามารถสร้างแรงดลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างให้สมาชิกในองค์การยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตาม โดยผู้นำจะมีลักษณะที่มีบารมี (Charisma) เพื่อสามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้เกิดการลอกเลียนแบบผู้นำ โดยเฉพาะการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เพื่อให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุความสำเร็จ เจริญเติบโต และพัฒนาพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธะระหว่างบุคคล (Individual Consideration) (จามจุรี จำเมือง, 2548, หน้า 145-148)

2.5 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ สภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ (Bass and Avolio, 1994, pp. 71-73)

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวมทั้งโปรแกรมพบว่า ความมีประสิทธิภาพ ความเป็นไปได้ ความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วอย่างเช่นปัจจุบัน จากการศึกษาวิจัยพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นั้นจะนำไปสู่การวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในอนาคตต่อไป ดังที่ผิมนักการศึกษาได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษางานวิจัยหลายชิ้นได้ ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีบุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 44)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรนำโปรแกรมนี้ ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง หรือ ขอความร่วมมือจาก ผู้วิจัยในการแนะนำการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม

1.2. ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหาร ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการนำโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงนี้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในพื้นที่ใกล้เคียงอื่นๆ

1.3. เมื่อนำโปรแกรมไปใช้แล้วควรมีการประเมินโปรแกรมทั้งระบบ โดยอาจใช้ รูปแบบการประเมินโปรแกรมของ Tyler , Robert E. Stakes, Daniel L. Stufflebeams เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1. ควรมีวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงอื่นๆด้วย

2.2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง โดยใช้ระบบการอบรมพัฒนาและการนิเทศออนไลน์ เพื่อเปรียบเทียบผลในการใช้โปรแกรม

2.3. ควรมีการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูงในพื้นที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จามจุรี จำเมือง. (2548). *รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์. (2545). *กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนจรรย์ สุระมณี. (2552). *ชนเผ่าเล้าขาน (สืบสาน-ตำนาน นิทาน สายธารชีวิต คติชน)*. เชียงใหม่: บุญยศิริงานพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ศุภกร เมฆขยายและคณะ. (2557). *รายงานการวิจัยรูปแบบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร*. กาญจนบุรี : ม.ป.ท. (เอกสารอักษรา)
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่ : เดอะโนว์เลจ. เซ็นเตอร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม: การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์*. 20(1). บัณฑิตา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บัณฑิตา
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Green, Madeleine F. (1998). *Leaders and Their Development. in Leader For A New Era*. New York : Mcmilan Publishing Company.
- Oliva,P.E. (1992). *Developing the Curriculum*. New York. Harper Colins.