

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดนครราชสีมา
THE DEVELOPMENT TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP MODEL TO AFFECTING EFFECTIVE
IN EDUCATIONAL MANAGEMENT OF LOCAL
AUTHORITY IN NAKHON RATCHASIMA

วรรณปกรณ์ สุดตะนา*

ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ**

ดร.ประหยัด ภูมิโคกรักษ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษา 3) สร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา 4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราค่า 5 ระดับสถิติ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม ($\bar{X}=3.53$, $S.D.=0.72$) 2) ระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=0.6$) โดยสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 31.50 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบดังนี้ 1. แนวคิดและหลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนา 4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 3 ขั้น คือ ขั้นประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นการพัฒนา และขั้นประเมินหลังการพัฒนา 4) การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ นครราชสีมา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) Study Leadership transformational 2) Effective in educational management 3) Construct transformational leadership to affecting effective in educational 4) Evaluate the development transformational leadership model to affecting effective in educational management .

The sample group in this research were local authority in NakhonRatchasima 181 people. The instrument use in this research were questionnaire set of 5 level rating scale.

Research of the study :

1) Was to study transformational leadership of local a whole were at the high level ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.72).

2) Was to study Effective in educational management of local a whole were at the high level ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.62). The predicting power at the .05 level of significance and percentage predicting power 31.50

3) Construct the development transformational leadership model to affecting effective in educational management of local authority was comprised of 5 parts : part 1) the concept and principle 2) objective 3) transformational leadership of local authority qualification 4) development method 5) development process was comprised of 3 step : evaluation before developing, developing, evaluation after developing.

4) Evaluate and possibility of model. The findings of this study : the development transformational leadership model to affecting effective in educational management of local authority were suitability and possibility at high level.

Keywords : Transformational Leadership, Effective in Educational Management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมาย ในด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแผนปฏิบัติการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 นั้นภารกิจด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต งานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ได้ถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2545) “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายใน

ท้องถิ่น” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 67 “ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ” (อุดม เขยกิจวงศ์, 2543)

การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้บริหารจึงต้องเตรียมความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบริหารใน

การปฏิบัติงานใดๆ ถ้าหากมีความต้องการให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลเป็นการจัดการศึกษาให้บรรลุผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ตามภารกิจการจัดการศึกษาของท้องถิ่นในด้านการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสามารถวัดได้ตามภารกิจการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การจัดการบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ 4) การจัดการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5) การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่เนื่องจากในจังหวัดนครราชสีมา การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจการจัดการศึกษาในด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ดำเนินการจัดการศึกษาเองทั้งหมดทำให้ภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ครบทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งโรงเรียนที่ถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นมี 18 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 333 แห่ง ในจังหวัดนครราชสีมา (รสริน เพียรทำ, 2554) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพียง 4 ภารกิจ คือ 1) การจัดการศึกษาปฐมวัย 2) การจัดการบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ 3) การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน 4) การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งซับซ้อน ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ และปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำภายใต้บริบทแห่งการ

เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ**ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่น**ภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จึงน่าจะเป็นแบบของผู้นำที่มีความเหมาะสมในอันที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns (1978) Bass (1985) และแนวคิด Bass & Avolio (1990) มีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ 1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ 2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลผู้วิจัยจึงศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาว่ามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา



วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 333 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 181 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตามระดับชั้นตามสัดส่วนประชากรและสุ่มด้วยวิธีการจับฉลาก

3. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

4. การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องพัฒนายวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ ($\bar{X}$) และ (S.D.)

5.4 แบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

5.5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product – Moment Correlation Coefficient

5.6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นนำเข้าสู่สมการพยากรณ์พร้อมกันทุกตัว

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

1.2 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open-Ended Interview)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ร่างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ

2.2 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ ตามเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 1 การจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานการจัดการศึกษาทั้งสิ้น 12 คน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิในตอนต้นที่ 1 แล้ว มาให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 คน ตรวจสอบเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}$ = 3.82, S.D.=0.64) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 3.65, S.D.=0.72) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}$ = 3.53, S.D.=0.72) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$ = 3.64, S.D.=0.76) โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 3.53, S.D.=0.72) ระดับปฏิบัติมาก

2. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ ด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย ($\bar{X}$ = 4.03, S.D.= 0.74) ด้านการให้บริการให้ความรู้ด้านอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.20, S.D.= 0.78) ด้านการจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน ($\bar{X}$ = 3.54, S.D.=0.75) ด้านการดำเนินงานด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 3.52, S.D.=0.75) โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 3.58, S.D.= 0.62) ระดับปฏิบัติมาก

3. สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 3 ขั้น คือ 5.1) ขั้นประเมินก่อนการพัฒนา 5.2) ขั้นการพัฒนา 5.3) ขั้นประเมินหลังการพัฒนา

4. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 ด้าน คือ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้าในอาชีพและสามารถสร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และภาวะผู้นำดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) ; Bass (1985) และแนวคิด Bass และ Avolio (1990) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ คือ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ 2) การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยอยู่ในระดับมาก ด้านการให้บริการให้ความรู้ด้านอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน อยู่ในระดับมาก ด้านการดำเนินงานด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก รูปแบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรมีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2001) ได้จำแนกแนวทางการประเมินไว้ คือ แนวทางการประเมินประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย แนวทางในการประเมินประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากร และประสิทธิภาพในแต่ละระดับมีสาเหตุแตกต่างกัน นั่นคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในแต่ละระดับแตกต่างกันเช่นกัน



ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Gibson (2000) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพแต่ละระดับจะมีสาเหตุแตกต่างกัน โดยในแต่ละระดับจะมีสาเหตุมีดังนี้ ภาวะผู้นำ ความสามัคคี โครงสร้างกลุ่มสถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. การสร้างรูปแบบและการประเมินรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการ ศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการ ศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. แนวคิดและหลักการรูปแบบฯ 2. วัตถุประสงค์ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นต้องพัฒนา 4. วิธีการพัฒนา 5. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบ 3 ชั้น คือ 1. ชั้นประเมินตนเองก่อน การพัฒนา 2. ชั้นพัฒนา 3. ชั้นประเมินหลังการพัฒนา ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2002) และ Rogoff (1987) ที่กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรและองค์การ การออกแบบ/กำหนดหลักสูตร การพัฒนา การประเมินผลก่อนการดำเนินการ การดำเนินการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผล หลังการดำเนินการพัฒนา การกำหนดวัตถุประสงค์ ของการพัฒนา การวิเคราะห์งานที่ต้องปฏิบัติ การใช้ รูปแบบการประเมิน/การสร้างเกณฑ์ประเมิน การ เลือกเทคนิค/อุปกรณ์ประกอบการพัฒนา การกำหนด วัตถุประสงค์ของการพัฒนา การวิเคราะห์งานที่ต้อง ปฏิบัติ การใช้รูปแบบการประเมิน/การสร้างเกณฑ์การ ประเมิน การเลือกเทคนิค/อุปกรณ์ประกอบการ พัฒนา แนวคิดของ McCauley, Moxley และ Velsor (1998) และ Jams (1996) ที่กล่าวถึง กระบวนการ

พัฒนาภาวะผู้นำ เช่นกันว่า ควรประกอบด้วย การดำเนินการพัฒนา การประเมินผลและติดตามผลหลัง การดำเนินการพัฒนา การฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์งาน ที่ต้องปฏิบัติการเตรียมการสร้างแนวคิดเพื่อการพัฒนา จากขั้นตอนดังกล่าวสอดคล้องกับองค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่ง ผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ คือ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ จำเป็นต้องพัฒนา การประเมินก่อนการพัฒนา การพัฒนาภาวะผู้นำ และการประเมินหลังการพัฒนา

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา ที่สร้างขึ้นมานี้ เป็นรูปแบบที่ เหมาะสม เนื่องจากใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงาน วิจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และได้ทำการ ศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีและงาน วิจัยเป็นพื้นฐานตามกระบวนการวิจัยที่ได้ออกแบบไว้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ในส่วนขององค์ประกอบ คำอธิบายกระบวนการ พัฒนา ในขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา โดย ทั้ง 3 ชั้น มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Trainer's Library (วิเชียร ชิวพิมาย, 2539) ที่กำหนดแนวคิดในการสร้าง แบบจำลองการพัฒนาผู้บริหาร โดยมีกระบวนการ 6 ขั้น คือ 1) การเตรียมการ 2) การประเมินก่อน การดำเนินการ 3) การพัฒนา 4) การปฏิบัติ 5) ประเมินหลังพัฒนา 6) การวิเคราะห์การดำเนินการ และนอกจากนี้รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นยังได้ดำเนินการ ตรวจสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจาก การสนทนากลุ่มเพื่อให้เห็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามแนวคิดการ

ประเมินรูปแบบของ Eisner (1976) ซึ่งได้เสนอแนวคิดการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ว่าเป็นเครื่องมือในการประเมินที่มีความเที่ยงธรรมและมีคุณประโยชน์ที่ดี มีมาตรฐานและเกณฑ์มาจากการประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้นๆ จึงเห็นว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนี้มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ผ่านกระบวนการประเมินเพื่อพิจารณาตัดสินและตรวจสอบคุณภาพโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตามแนวคิดของ Guskey (2000) ซึ่งเกณฑ์การประเมินของรูปแบบของ Guskey จะประกอบด้วย 4 ประการ คือ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความมีประโยชน์และความเป็นไปได้ พร้อมนี้เป็นรูปแบบที่มีความเป็นไปได้เนื่องจากมีวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายมีใช้เพียงแต่ใช้วิธีการฝึกอบรมอย่างเดียว เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (2541) ที่กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำด้านกระบวนการของการพัฒนา มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความหลากหลายของประสบการณ์ในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเน้นให้ผู้รับการพัฒนาศึกษาจากคู่มือการพัฒนาด้วยตนเองและในบางด้านของการพัฒนา มีการเสนอแนะให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการกิจกรรมเพิ่มเติม เช่น อบรม ฝึกปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้พบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน แต่ด้วยเงื่อนไขด้านเวลา ผู้วิจัยจึงเลือกเฉพาะเนื้อหาสาระผู้นำที่เด่น ๆ มาในการพัฒนา จึงยังมีเนื้อหาสาระของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกส่วนหนึ่งที่ควรนำมาทำการวิจัยและพัฒนาเพิ่มเติม
2. ควรศึกษาประสิทธิผลในแต่ละภารกิจในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาเพิ่มเติม
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตสื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละด้านที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น คู่มือการเรียนรู้ทางระบบออนไลน์



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546).**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545.**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พิชาย รัตนดิolk ฅ ฅเกื้อต. (มิกุฅฅฅน-กันฅฅฅน 2550).“ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง”. วารสารการพัฒนาท้องถิ่น. 2(1) : 122-148.
- วิเชียร ชิวพิฅฅฅ. (2539). การนำเสนอบแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). **แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- อรุณ รักรัธรรณ.(2541). **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล :ศึกษาเชิงพฤติกรรม.**กรุงเทพฯ :เสมาธรรม.
- อุดม เขยทิวังคี่.(2543). **อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน.**กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- Bass, B. M.(1985).**Leadership and performance beyond expectations.** New York : Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio,B.I. (1990).**Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire.** Palo Alto, CA.: Consulting Psychologist Press.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper & Row.
- Dessler(2002). **A framework for human resource management.** New Jersey : Prentice-Hall
- Eisner, E. (1976). **Educational connoisseurship and criticism : Their from functions in education.** n.p.
- Guskey, T.R. (2000). **Evaluation professional development.** California : A sage.