

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

**The transformational Model of Leadership Development of School
Administrators Group Charity School in Buddhist Temples**

พระเอกชัย พิเลศรัมย์¹,

เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์² และโกวิท วัชรินทรางกูร³

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์¹²³

Akachai Pilerdram¹,

Phaophongphat Bunkanan² and Kovit Watcharintarangkul³

Rajabhat Buriram University¹²³, Thailand

Corresponding Author, Email : akachai14@hotmail.co.th

บทคัดย่อ *

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และ 3) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้จำนวน 33 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 33 คน และตัวแทนครู จำนวน 33 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 17 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ยึดตามขนาดและบริบทของโรงเรียน โดยความสนใจของผู้บริหาร ระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเพื่อการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยผู้บริหารที่สมัครใจเข้าอบรม จำนวน 17 คน และตัวแทนครูร่วมประเมิน จำนวน 17 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

* ได้รับบทความ: 11 กันยายน 2562; แก้ไขบทความ: 28 กันยายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2562

Received: September 11, 2019; Revised: September 28, 2019; Accepted: September 30, 2019

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 80 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.981 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน และแบบ
ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง
ฉบับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน และ t-test
Dependent

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดใน
พระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
รูปแบบเชิงระบบประกอบด้วย

1) บริบท (Context) ได้แก่ หลักการสำคัญ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2) ตัวป้อน (Input) ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 5
องค์ประกอบ 3) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม (Intensive
workshop) ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การให้องค์ความรู้ โมดูล 2. การ
ปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมดูล 3 การปฏิบัติการตาม
แผนพัฒนาในสภาพจริง โมดูล 4 การประเมินผลการพัฒนาในสภาพจริง

3) ผลผลิต ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และมีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง และ

4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาดึงดูดและพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน โดยผู้บริหารประเมินตนเอง และประเมินโดยครู พบว่า
ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม โดยรวมและราย
ด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ .01

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ในการนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารควบคู่ไปกับการบริหารงานในสถานศึกษา จึงควรส่งเสริมให้นำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ; รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ;
โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

Abstract

The purposes of this research were 1) study of transformational leadership of school administrators, The Group's charity school in Buddhist temple. 2) To a model development of transformational leadership of school administrators, the Group's charity school in Buddhist temple 3) To evaluate of using a model development of transformational leadership of school administrators, The Group's charity school in Buddhist temple. The samples population used in the study were divided into 3 phases. Phases 1: study of transformational leadership of school administrators, the group's charity school in Buddhist temple by multistage random sampling steps of 33 school. Sample number of 66 persons, were school administrator 33 persons and representative teachers of 33 people that are selected from purposive sampling. Phase 2: samples for experimental use transformational leadership development model of 17 were purposively selected according to the size and the context of the school by the voluntary of administrators. Phase 3: samples for evaluation used the development model of transformational leadership consists of the voluntary administrators 17 people and representative teachers 17 people participant to assess by purposive sampling. Tools used in this research contains a questionnaire about the transformational leadership of the 80 questions were a rating scale 5 level that have reliability of 0.98. Development model of transformational leadership that effective by checking of experts of 15 people and the assessment transformational leadership of school administrators the number 20 questions that have reliability coefficient 0.98. the statistical devices used for analyzing the data were mean and standard deviation and t-test Dependent

The results showed the following:

1. Leadership and transformational of the charity school of the Buddhist temples in the high level.
2. Leadership development model transformation of school administrators. It is a form of systems consisting of

1) context (Context), the key principles, objectives, transformational leadership in current conditions how to development the transformational leadership

2) feeder (Input), including knowledge about leadership changes 5 elements.

3) Process (Process), including intensive workshop (Intensive workshop) consists of four modules, including modules 1. Knowledge module 2. Practice writing development plan of transformational leadership module 3. the module execution plan developed in real conditions. 4.evaluation developed in real conditions. 3)Production including executives who have developed knowledge and transformational leadership.

4) feedback (Feedback), including the administrators who attended development of transformational leadership The high level. the administrators who have been developed to review and transformational leadership development continuously.

3. The results of the development model, transformational leadership of school administrators of 34 people by administrators assessment self-assessment and by teachers assessment. Found that administrators have transformational leadership after intensive workshops the overall aspects are the highest level. When comparing the transformational leadership of the school administrators before and after intensive workshops. There is a distinct difference statistically significant at .01.

The development model of transformational leadership of school administrators developed more appropriate in applying to develop of transformational leadership of school administrators coupled with administration in colleges It should promote the model used to develop the transformational leadership.

Keywords : Transformation Leadership ; The transformational Model of Leadership Development ; Charity School in Buddhist Temples

บทนำ

ผู้บริหารเป็นบุคลากรที่สำคัญเพราะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องหาแนวทางเทคนิคหรือวิธีการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หน่วยงานใดที่จะเจริญก้าวหน้าย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นสมรรถภาพของผู้บริหารจึงเป็นดัชนีบ่งบอกความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษา

สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (Kingkan Jitkawan 2010 : 2) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามทฤษฎีการบริหารจากความเปลี่ยนแปลงและบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำและพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะเป็นผู้นำโรงเรียนไปสู่ทิศทางใหม่กว่าเดิม เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้คณะครูตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดของโรงเรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเผชิญต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลง (Tichy & Devanna, 1986 : 107) และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่าง ๆ จำนวนมาก พบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดมากมาย (The Ministry of education, 2007 : 2-3) นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธา ยกย่องและรักดี ผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานได้มากกว่าปกติผู้นำสามารถเปลี่ยนสถานะของปัจเจกบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Bass, 1985 : 51-52) ซึ่งสอดคล้องกับ Viroj Sarattana (2002:117) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติมุ่งไปที่ภารกิจงานอย่างกว้างๆด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าในระดับต่ำและผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นพยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำและสามารถแก้ปัญหาของตนเองและผู้อื่น

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (Thongbai Sudcharee, 2550 : 29) องค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง มีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Teera Rujecharoen. 2007: 163-169) ดังที่ Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.(2003 : 5) ระบุไว้ว่า ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสภาพ “ภาวะผู้นำบกพร่อง” อาจทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎี ที่กล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้ตามจะเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ย่อมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำใช้วิธีการต่างๆ เพื่อชักนำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา คือ การที่ผู้นำพยายามที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาโดยรอบคอบ ใช้เหตุผล และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือผู้นำจะคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำให้การมอบหมายงานตามความถนัดที่ผู้ตามพอใจทำให้งานมีประสิทธิภาพ Rattikorn Jongsan (2002 : 39-41) ดังที่ Viroj Sarattana and Anchalee Sarattana (2002 : 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในบริบทสังคมไทย พบว่า เส้นทางของการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้นปัจจัยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยเหตุแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ ตามมา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นแนวทางในการนำเสนอผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาและสามารถใช้ผลของการวิจัยเป็นแนวทางในการเตรียมผู้บริหาร เพื่อให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา
3. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา มีขอบเขตการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ขอบเขตการวิจัย ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ คือ การเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ปีการศึกษา 2559 จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 33 คน และ ครู จำนวน 33 คนได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Sampling)

ขอบเขตการวิจัย ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ร่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบ และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การประเมินรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ใช้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูง และได้รับการยอมรับ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 15 คน ครอบคลุม นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขอบเขตการวิจัย ระยะที่ 3 การทดลองและหาประสิทธิภาพรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ 1) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา และ 2) ประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

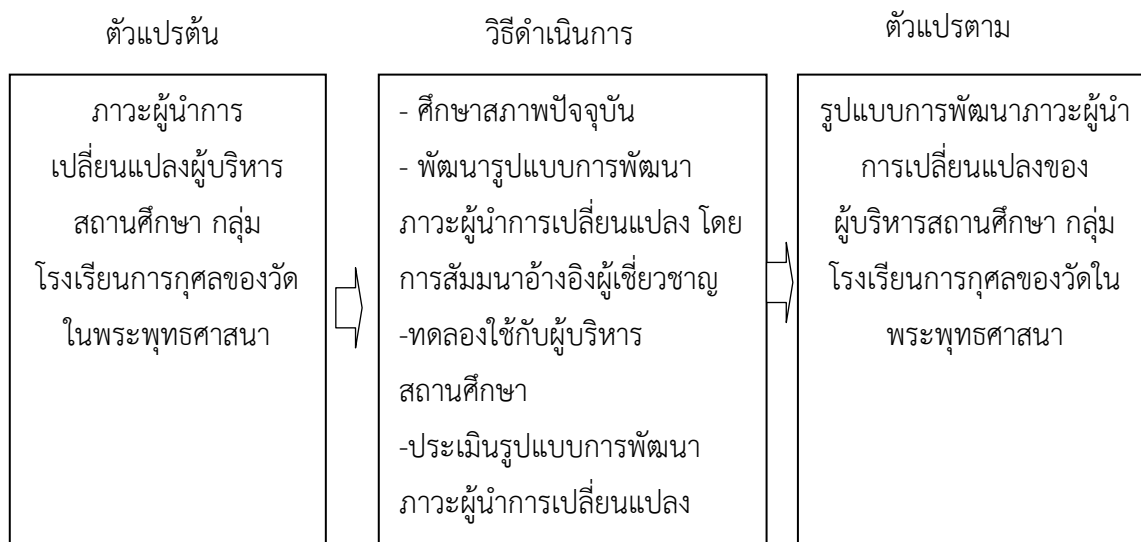
ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคอีสาน เขต 2 จำนวน 17 คน จาก 17 โรงเรียน มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้ เลือกสถานศึกษาที่จะทำการทดลองรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขนาดและบริบทของโรงเรียน โดยความสมัครใจ และ 2) การประเมินผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการอบรม จำนวน 17 คน และครู จำนวน 17 คน โดยใช้แบบประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้น แล้วเปรียบเทียบผลการประเมินตามความคิดเห็นของผู้ประเมินระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับประเมินโดยครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลักษณะของขั้นตอนการวิจัยทั้ง 3 ระยะ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์กับเนื้อหา การหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2. แบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3. แบบประเมินผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้น

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการตามระยะของขั้นตอนการวิจัย ซึ่งได้ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตทางสถานศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ สถิติที่หาคุณภาพแบบทดสอบ ได้แก่ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาการทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) ได้แก่ หลักการสำคัญ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และ วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ตัวป้อน (Input) ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ 3) กระบวนการ (Process) ได้แก่ ประชุมปฏิบัติการแบบเข้มข้น ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1. การให้องค์ความรู้ โมดูล 2. การปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมดูล 3. การปฏิบัติการตามแผนพัฒนาในสภาพจริง โมดูล 4. การประเมินผลการพัฒนาในสภาพจริง 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการ

พัฒนาความรู้และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน โดยผู้บริหารประเมินตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หลังการพัฒนาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาการทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ได้มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิผล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ และที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมช่วยเหลือให้เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานด้วยความถูกต้องเหมาะสม มีความกระตือรือร้นและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawil Srijaingam (2013:129) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ การเป็นนักสื่อสารและฟัง การมีพฤติกรรมเชิงรุก และการเป็นผู้กล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Narin Dechsatan, 2014 :90) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) ได้แก่ หลักการสำคัญ วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพปัจจุบันที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ตัวป้อน (Input) ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ 3) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการอย่างเข้มข้น ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1. การให้อำนาจความรู้ โมดูล 2. การปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมดูล 3. การปฏิบัติการตามแผนพัฒนาในสภาพจริง โมดูล 4. การประเมินผลการพัฒนาในสภาพจริง 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้และความสอดคล้องของรูปแบบ 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรก รูปแบบที่พัฒนาขึ้นผู้วิจัยได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วย โครงสร้าง และขอบข่ายเนื้อหา และในขั้นตอนที่ 2 ได้นำไปทำการตรวจสอบโดยประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบที่นำเสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้และยังให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงเป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้มีการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทุกขั้นตอน กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเน้นผู้บริหารสถานศึกษา นับว่ามีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงส่วนหนึ่งจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนนี้สำคัญผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงานทางด้านการสนับสนุนงานวิชาการ งานบริหาร และงานธุรการ นอกจากนั้นยังทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการบริหารจัดการและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสำหรับการวัดและประเมินผลมีการประเมินที่หลากหลาย ทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมิน

ตนเอง และประเมินโดยบุคคลอื่นๆ ได้แก่ การประเมินโดยรองผู้อำนวยการ ครู และเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นลักษณะการประเมิน 360 องศา และมีเกณฑ์สำหรับการประเมินที่ชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินเพื่อการพัฒนาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการวิจัยของ Zentis (2007 : 12) ที่วิจัยเรื่อง The impact of 360-degree feedback on leadership development พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสูงกว่าการระบบการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อการตัดสินใจทางด้านการบริหารงานบุคลากร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thawil Srijaingam (2013 : 138) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รูปแบบเชิงระบบของเบอร์ทาลันฟี พี เป็นการอบรมเชิงกระบวนการ คือ ข้อมูลเชิงอนาคต /บริบท นำเสนอภาพรวมการสำรวจสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒน การกำหนดตัวป้อนองค์ความรู้ สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบเปลี่ยนกระบวนการ การกำหนดกระบวนการ วางแผนการพัฒนา นำไปปฏิบัติงานในสภาพความเป็นจริงเป็น เพื่อสร้างทักษะประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 17 คน โดยผู้บริหารประเมินตนเอง พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง หลังการพัฒนาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารมาเป็นระยะเวลานานทำให้มีประสบการณ์ในการบริหาร และผู้นำบางส่วนมีสถานภาพเป็นพระสงฆ์ ซึ่งสามารถ เป็นผู้นำในด้านของการประพฤติตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ทำงานโดยมุ่งที่ผลประโยชน์เพื่อส่วนร่วมและอุทิศตนเองในการทำงาน ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้ตามให้มีการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ และการคิดเชิงบูรณาการในการทำงาน และการแก้ปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นหน้าที่เล็งเห็นถึงความสำคัญ และคุณค่าของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มีทักษะในการสื่อสารที่ดีและมีความสามารถในการ

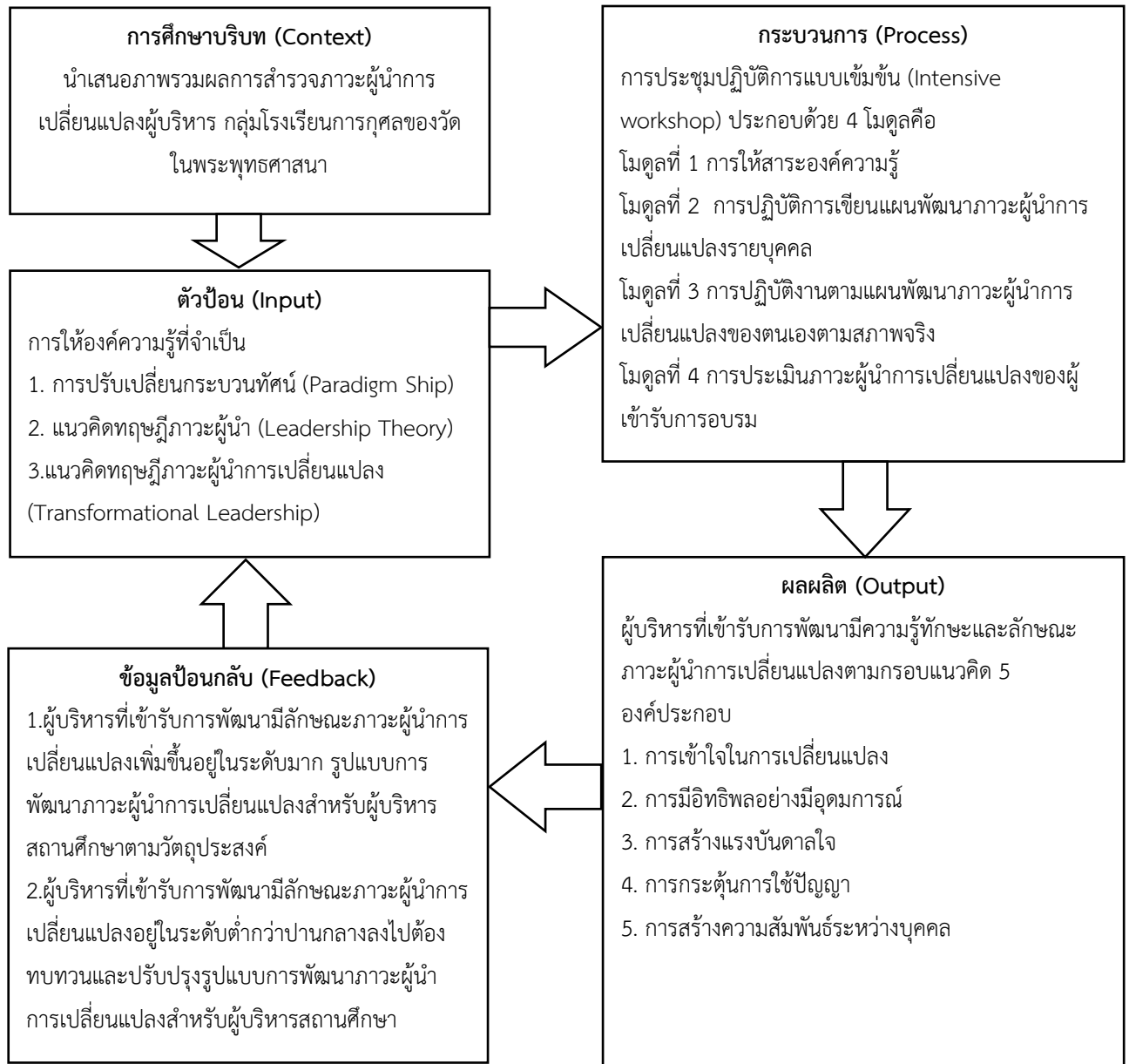
มอบหมายงาน และการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lalita Charuengdet (2012: 170) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 25 คน โดยผู้บริหารประเมินตนเอง และประเมินโดยครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการประชุมปฏิบัติการแบบเข้ม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wimol Jankeaw (2012 : 173) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใชภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nat chaKhammool (2013:142) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านทางสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการทำงาน ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม พฤติกรรมภาวะผู้นำ ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนประสบความสำเร็จและส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ได้องค์ความรู้ใหม่สู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้



References

- Bass.B. M.(1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Kingkan Jitkawan. (2010). *Study of transformational leadership of school principal*. The Office of education of Pattaya, Chonburi Burapha University.
- Lalita Charuengdet. (2012). *The Development Model ofTransformational Leadership for Administrators which attached to Office of The Basic Education Commission*. Doctor of Education Mahasarakrm university
- Narin Dechsatun.(Setember-November,2014). Transformational Leadership of Institution Administrators Affiliated with Kalasin Primary Educational Service Area Office 3. *Phrae Wa Kalasin Journal of Kalasin Rajabhat University*, 1(3).
- Nat chaKhammool. (2013). *Leadership development model to social transition of school principal under the Office of the basic education*. Dissertation in Educational Administration Faculty of Education Naresuan University.
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.(2003). *National Education Act B.E. 2542*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.
- Rattikorn Jongsan. (2002). *Transformational Leadership in the age of change*. People Management Journal, 23, 98-102.
- reform of the Ministry of education*. Bangkok: T. S. B product.
- Teera Rujcharoen.(2007). *The professionalism in the in organizing and administering education in education reform*, Update. Bangkok:LT press.
- Thawil Srijaingam. (2013). *The development of transformational leadership model of the secondary school principal under the Office of the Secondary Educational Service area 1 and 2*. Dissertation in Educational Administration at the Graduate College of management. Sripatum University.
- The Ministry of education. (2007). *Guidelines for Educational*
- Thongbai Sudcharee.(2007). *Leadership:The Movement mechanism for the learning organization* . (3rd edition).Ubon Ratchathani University.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Riley.
- Viroj Sarattana and Anchalee Sarattana (2002). *The factors of management with the organization of learning to research proposal for development and criticism*. Bangkok:Thipayawisut press.

- Wimol Jankeaw. (2012). *Creative leadership development model of school administrators. The Office of primary education Surat Thani area 3*. Dissertation, Doctor of Education Rangsit University.
- Zentis, N.L.R(2007). The impact of 360-degree feedback on leadership development. A dissertation of Capella University. Retrieved November 22, 2007, from ABI inform/Global database.