

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่**

**Guidelines for the Development of Transformational Leadership of School
Administrators in the 21st Century of Phrapariyattidhamam Schools Department
of General Education Chiang Mai Province**

วันที่รับบทความ: 16 ต.ค. 66

วันที่แก้ไขบทความ: 25 มี.ค. 67

วันที่ตอบรับ: 20 มิ.ย. 67

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น¹

Nuengruethai Chaimuen¹

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว²

Somkiet Tunkaew²

ไพโรภ รัตนชูวงศ์³

Pairop Rattanachuwong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 รูป ครู จำนวน 159 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ 1) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2563)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2020).

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ที่ปรึกษาหลัก)

² Lecturer of the Master of Education Program Department of Educational Administration Chiang Rai Rajabhat University (Advisor)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ที่ปรึกษาร่วม)

³ Assistant Professor in Master of Education (Social Educational) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co-Advisor)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ 1) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม 2) ผู้นำทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี จัดให้มีการจัดอบรม 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งเสริมการทำงานโดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริต 4) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ การมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

Abstract

The purpose of this research is To study the transformational leadership of school administrators in the 21st century of Phrapariyattamma School general education department Chiang Mai Province To study factors affecting the transformational leadership of school administrators in the 21st century of Phrapariyattidhamma School. general education department Chiang Mai Province and to study the developmental approaches for transformational leadership of school administrators in the 21st century of Phrapariyattidhamma School. general education department Chiang Mai Province There were 28 school administrators, 159 teachers/person. The tools used were questionnaires, interview forms, and group discussion recordings. Analyze the data by finding the mean. standard deviation and content analysis. The results showed that:

1. The transformational leadership condition of the 21st century school administrators of Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department in Chiang Mai Province, in overall and individual aspects, was all rated at the high level.

2. The factors affecting transformational leadership of the 21st school administrators of Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department in Chiang Mai Province were: 1) Inspiring Leader 2) Technological Leader 3) Ethical Leader 4) Ideological Leader 5) Visionary Leader.

3. The guidelines for developing transformational leadership of the 21st century school administrators of Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department in Chiang Mai Province were: 1) Inspiring leader motivates the affiliated organization to allocate appropriate budget; 2) Technological leader promotes self-development in technology and offers training courses; 3) Ethical leader promotes working by upholding the principles of honesty; 4) Ideological leader serves as good idol and seek for novel ideas for working protocol; 5) Visionary leader foresees the future to keep up with the dynamic changes.

Keywords: Guidelines for Leadership Development, Transformational Leadership, the 21st Century

School Administrators, Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department,
Chiang Mai Province

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้น และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, น. 38) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้งานการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องตอบสนองต่อความท้าทายที่ต้องเผชิญ เราต้องการรูปแบบการทำงานที่สามารถพัฒนากรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะสามารถจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เยาวชนไทยกำลังเผชิญอยู่ (เบญจวรรณ ฤทธมชัยวัช และคณะ, 2559, น. 208)

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ย้ำให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคม และตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการศึกษาคควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีความรู้พื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง ในขณะที่ทักษะพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การคำนวณและการอ่านเขียน ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนรู้ในอนาคต นักเรียนต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วย เพื่อให้พวกเขาเติบโตได้ในยุคแห่งความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทักษะที่สำคัญดังกล่าวที่เราควรหันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว การคิดเป็นระบบ การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน (ฮิวจ์ เคลานี, 2562)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นยุคการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2545, น. 19) ซึ่งจากการปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าว จะให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำสูง เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์และเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนจอมทัพสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (กัลยาณี เป็งอินต้อม, 2555)

กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวใจ ใ้บุคลากรปฏิบัติด้วยความยินดี เต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญมากในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นเครื่องชี้ถึงขีดความสามารถ ในการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจากอดีตถึงปัจจุบัน ภาวะผู้นำได้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลานาน จนทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย และมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการแข่งขัน ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (จุรงจิต สมบัติวงศ์, 2561, น. 19-28) ซึ่งระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องด้วยกระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงต้องจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานมีความเสียสละ เต็มที่ เต็มใจ พัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมคู่กันไป (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, น. 3) ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีทั้งหมด 408 แห่ง มีนักเรียนสามเณร รวม 34,634 รูป เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (ณรงค์ ทรงอารมณ์, 2563) โดยสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานภาพพระสงฆ์ โดยการสรรหาจากคุณวุฒิและวัยวุฒิที่ผู้รับใบอนุญาตเปิดสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเท่านั้น ไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ รวมทั้งครูผู้สอนก็มีทั้งครูที่เป็นพระสงฆ์และครูที่เป็นฆราวาส ซึ่งครูบางรูป/คน ก็ไม่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู สถานภาพความเป็นอยู่ของครูก็เป็นเพียงลูกจ้าง ขาดสวัสดิการ ขาดความมั่นคงในอาชีพ จึงทำให้สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนครูและบุคลากรบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ (ฤทธิชัย บัลดรงค์, 2559, น. 27)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารระดับสูง ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พิจารณา

ถึงความอยู่รอดของสถานศึกษาต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ให้เหมาะสมและสามารถบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1) การศึกษาเชิงปริมาณโดยการสำรวจ สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 2) การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 159 รูป/คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้ศึกษาดำเนินขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากรักษาการประธานเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ขอหนังสือจากประธานเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เพื่อขอความ

อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงใหม่ 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลถามด้วยตนเอง 4) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม ให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม ประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมดจำนวน 28 ท่าน 2) ส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาก่อนวันสัมภาษณ์ 3) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกข้อมูลมาตรวจสอบพบว่ามี ความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ 4) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญจากแบบสัมภาษณ์เพื่อ ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงใหม่ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาหลักการจากข้อมูลที่ได้จาก การสังเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 คือสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา สร้างแบบสนทนากลุ่ม 1) กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษามาแล้วจึงรวบรวมองค์ความรู้ขึ้นมา สร้างเป็นเอกสารสนทนากลุ่ม 2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการร่างเอกสารสนทนากลุ่ม ข้อคำถามเป็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) สร้างร่างเอกสารสนทนากลุ่มตามขอบเขตและโครงสร้างที่กำหนด ไว้ 4) นำร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบให้ ข้อคิดเห็น หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 5) นำแบบร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บ ข้อมูล 6) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาจากกลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Discussion) ที่ผู้ศึกษากำหนดโดยวิธีการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการ ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เตรียมเอกสาร ประกอบการสนทนากลุ่ม ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาก่อนที่จะสนทนากลุ่ม 3) เตรียม อุปกรณ์ประกอบการสนทนากลุ่มให้มีความพร้อมในการใช้งาน ได้แก่ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึก การสนทนากลุ่ม กระดาษ ดินสอ และปากกา เป็นต้น 4) ผู้ศึกษาเป็นผู้ร่วมสนทนาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่างโดยมีนายสมเกียรติ อังสุสิงห์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ซึ่งต้องเดินทางให้ถึงที่นัดหมายอย่างตรงเวลาและแต่งกายให้เหมาะสม 5) ดำเนินการสนทนากลุ่ม

ตัวอย่าง (Focus Group Discussion) 6) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลข้อมูล ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.27 รองลงมาคือ ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.16 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.06 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารกระตุ้นเชิงใจ ใ้บุคลากรได้สัมผัสถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถ และตามความสมัครใจของบุคลากร

ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารมีการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนหรือสวัสดิการให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสต่างๆ และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2.2 ปัจจัยด้านผู้นำทางเทคโนโลยี

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนใ้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมากอยู่แล้วและผู้มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีน้อย ได้รับการพัฒนาการใช้งานด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นใ้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี

ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารจัดใ้มีการอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี ในลักษณะการอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ในสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่เพื่อนร่วมงาน

2.3 ปัจจัยด้านผู้นำเชิงจริยธรรม

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ใ้บุคลากรมีวินัยในตนเอง มีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของ ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารจัดใ้มีกิจกรรม/โครงการ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา

2.4 ปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารมีอุดมการณ์แน่วแน่ในวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ นโยบายการบริหารสถานศึกษาไม่นิ่ง ผู้บริหารจึงต้องกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2.5 ปัจจัยด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และจัดให้มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. ผลการศึกษาแนวทางกาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้

2. ผู้บริหารต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับวุฒิการศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล

3. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจและแรงเสริมในการทำงาน “กำลังใจดีก็จะได้มาซึ่งกำลังใจงาน”

ด้านที่ 2 ผู้นำทางเทคโนโลยี

1. ผู้บริหารควรมีการประเมินสมรรถนะครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างครือมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารควรผลักดันให้ต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 3 ผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานโดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง โดยที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและความน่าเคารพยกย่องให้แก่บุคลากร

2. ผู้บริหารจัดให้มีการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียน

ด้านที่ 4 ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เต็มใจสอนในสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือศรัทธา ของบุคลากร

2. ผู้บริหารควรศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป

ด้านที่ 5 ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารควรมองเห็นไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จนเกิดผลสำเร็จได้

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและจะต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับทุกภาคส่วน

3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จึงจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ และการสนับสนุนในทุกส่วนงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีการบริหารจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของสถานศึกษาได้ ส่งผลทำให้บุคลากรและสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสอดคล้องกับ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รณธิ์ (2556, น. 113) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีความพยายามเปลี่ยนแปลง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

และเมื่อพิจารณารายด้านของสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า สถานศึกษาเจอสภาพปัญหาของการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งงบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอต่อการบริหาร การสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมทางเทคโนโลยีมีน้อย ส่งผลทำให้สถานศึกษา ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่จำเป็น ขาดระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังสามารถบริหารงานด้านเทคโนโลยีได้ โดยใช้งบประมาณส่วนอื่นหรือได้จาก

การบริหารของชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาบริหารจัดการ แต่ก็ยังไม่ยังได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และถ้าต้องการที่จะพัฒนาผู้บริหารก็ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ รวมทั้งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องผลักดันให้ต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณการบริหารงานด้านเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อความจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา เหลืองงาม (2562, น.6-7) ได้กล่าวว่า ผู้นำจิตตอด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นจิตใจ ให้บุคลากรได้สัมผัสถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ที่เกิดขึ้นหากประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อไหร่ ก็จะทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจพร้อมที่จะอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทুমความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารคอยให้กำลังใจบุคลากร ให้ผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถ และตามความสนใจของบุคลากร ทั้งยังมีการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนหรือสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ แต่จากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการเพิ่มค่าตอบแทน ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร หากต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาองค์กรในส่วนนี้ให้ยั่งยืนยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับบุคลากรศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล สร้างขวัญและให้กำลังใจให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จิตใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Leam Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการกระตุ้นทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

2.2 ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมากอยู่แล้วและผู้มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีน้อย ได้รับการพัฒนาการใช้งานด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี และจัดให้มีการอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีในลักษณะการอาศัณบุคลากรที่มีความรู้ในสถานศึกษาย่อยทอดความรู้และประสบการณ์ คู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสภาพปัจจุบันต้นสังกัดยังไม่มี การจัดอบรมพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ความก้าวหน้า สามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างทันเหตุการณ์ โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน การอบรมพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดความชำนาญมากขึ้น และจัดหาสื่ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2555 น. 48-49) คือ ผู้นำจะต้องมีความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัยทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2.3 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรมีวินัยในตนเองมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของ ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงจัดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน และหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานและประกอบการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพให้กับบุคลากรในองค์กรจนเป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งยังส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ รัตนา เหลืองงาม (2562, น.6-7) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

2.4 ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีอุดมการณ์แน่วแน่ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี เพื่อจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ นับถือศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทั้งสภาพปัจจุบันสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานบ่อยครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้นโยบายการบริหารงานของสถานศึกษาไม่นิ่ง ผู้บริหารจึงต้องกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ส่งผลทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่ขย่อง เคารพ นับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและ จริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อ

ประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็น พวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์การมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการหน้าที่ขององค์กร

2.5 ด้านผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และจัดให้มี โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์และคาดคะเนถึงเหตุการณ์ต่างๆที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต สามารถบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์และน่าองค์กรสู่ความก้าวหน้าที่ยั่งยืน ควรมีการวางแผนการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การจัดกำลังคน การลงมือปฏิบัติร่วมกันกับบุคลากร และบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ. (2553, น. 9) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คือนมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร มองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตคาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรให้ดำเนินการตามเป้าหมาย โดยการวางแผนการทำงาน การจัดกำลังคนและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางทั้งหมด 5 ด้านคือ ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยีด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านผู้นำวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ ซึ่งการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นส่วนหนึ่งที่จำเป็นต้องใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างสมบูรณ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับวุฒิการศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล สร้างขวัญและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงาน “กำลังใจดีก็จะได้มาซึ่งกำลังงาน” สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูดิพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการ

ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

ด้านที่ 2 ผู้นำเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้บริหารควรมี การประเมินสมรรถนะครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่าง ครมื่ออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารควรผลักดันให้ต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้อง กับ รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, น. 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำใน การบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสารความเข้าใจใน ความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านที่ 3 ผู้นำเชิงจริยธรรม มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงาน โดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง โดยที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและ ความน่าเคารพยกย่องให้แก่บุคลากร และควรจัดให้มีการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงกะพรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555, น. 191-192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ การมีความน่าเชื่อถือ สามารถ สังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเป็นธรรม

ด้านที่ 4 ผู้นำอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น แบบอย่างที่ดี เต็มใจสอนในสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือศรัทธา ของ บุคลากร รวมทั้งควรศึกษาหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต และส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของยุคในศตวรรษที่ 21 ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและ เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ จิตติพร หงษ์ไธ และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่ได้ผลสำเร็จ กล่าวคือกล้าตัดสินใจและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบสูง มีการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยานมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมี ความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

ด้านที่ 5 ผู้นำวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จนเกิดผลสำเร็จได้ โดยส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและจะต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับทุกภาคส่วน และควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จึงจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ และการสนับสนุนในทุกส่วนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงานมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ทำทลายมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีคุณพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาสภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจจะมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ร่วมด้วยกับใช้แบบสอบถาม เพราะจะได้ข้อมูลเชิงลึกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แต่ละสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี เช่น อายุ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

รายการอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กัลยาณี เป็งอินต้อม. (2555). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/348393>
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3(2), 19-28.
- จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสารสนเทศ*. 16(1), 241 - 243.

- ณรงค์ ทรงอารมณ์. (2563). โครงการทดลองเพื่อพัฒนาต้นแบบการจัดสรรเงินอุดหนุนนักเรียนยากจนพิเศษแบบมีเงื่อนไขและพัฒนาคุณภาพครู ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/education-24/>
- เบญจวรรณ ถนอมชยวิช และคณะ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 3(1), 208.
- พวงกะพรรณ ตะกมลทอง และคณะ. (2555). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 6(1), 191 - 192.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2545, ธันวาคม 19). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123. น. 19
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. วารสารสารสนเทศ. 16(1), 132-135.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมมา ธนินธิย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- สำนักงาน ก.พ (2553). การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน เรื่องหลักสูตรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน กพ.. สืบค้นจาก https://ocsc.chulaonline.net/ document/teamleader/Effective_Team_Leader.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- อรรณณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(3), 1172 – 1187.
- อิวจ์ เกลานี. (2562). การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/>
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1991). *The Full Range Leadership Development Programs: Basic and Advanced Manuals*. Bass, Avolio Associates: New York.

