

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21  
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

Guidelines for the development of transformational leadership of school administrators  
in the 21<sup>st</sup> century of Phrapariyattidhamam Schools Department  
of General Education Chiang Mai Province

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น Nuengruethai Chaimuen <sup>1</sup>

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว Somkiet Tunkaew <sup>2</sup>

ไพโรภ รัตนชูวงศ์ Pairop Rattanachuwong <sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 รูป ครู จำนวน 159 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการประสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม 2) ผู้นำทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี จัดให้มีการจัดอบรม 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งเสริมการทำงานโดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริต 4) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ ควรมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2563)  
Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (2020).

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
Lecturer of the Master of Education Program Department of Educational Administration Chiang Rai Rajabhat University (Co-advisor)

<sup>3</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
Assistan Professor in Master of Education (Social Educational) Faculty of Education. Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor)

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the guidelines for the development of transformational leadership of educational administrators in the 21<sup>st</sup> century of Phrapariyattidhamma Schools. Department of General Education Chiang Mai Province It consists of information providers including 28 school administrators, 159 teachers/person, tools used These were questionnaires, interview forms, and group discussion recordings. Analyze the data by averaging. standard deviation and the content analysis found that 1) the overall change of leadership of the school administrators in the 21<sup>st</sup> century was at a high level. When considering each aspect, the average in all aspects was at a high level. 2) Factors affecting the transformational leadership of school administrators in the 21<sup>st</sup> century as follows: 1) Inspirational Leaders 2) Technology Leaders 3) Ethical Leaders 4) Ideologically influential leaders 5) Visionary leaders 3) Guidelines for developing transformational leadership of school administrators in the 21<sup>st</sup> century as follows: 1) Inspiring Leaders pushing the agency to allocate an appropriate budget; 2) the technology leader. Promote self-development in technology Provide training courses. 3) Ethical leaders. Promote work by upholding the principles of honesty. 4) Leaders with ideology. be a good role model Study and find new ways to use in the work. 5) Leaders with vision: should be far-sighted to keep up with the changes.

**Keywords:** transformational leadership, school administrators in the 21<sup>st</sup> century

## บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้น และผลกระทบอื่นๆอีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 38) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้วงการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องตอบสนองต่อความท้าทายที่ต้องเผชิญ เราต้องการรูปแบบการทำงานที่สามารถพัฒนากรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะสามารถจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เยาวชนไทยกำลังเผชิญอยู่ การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ย้ำให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ

และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการศึกษาควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต (อิวัจ เตลานี, 2562)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นยุคการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งจากการปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าว จะให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำสูง เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์

กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อดีในการกระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวใจ ให้บุคลากรปฏิบัติด้วยความยินดี เต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (leadership) ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญมากในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นเครื่องชี้ถึงขีดความสามารถ ในการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจากอดีตถึงปัจจุบัน ภาวะผู้นำได้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลานาน จนทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย และมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการแข่งขัน ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมามีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องด้วยกระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมี วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงต้องจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานมีความเสียสละ เต็มที่ เต็มใจ พัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมคู่กันไป (กองพุทธศาสนา ศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, น. 3) ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั้งหมด 408 แห่ง มีนักเรียนสามเณรรวม 34,634 รูป เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (ณรงค์ ทรงอารมณ, 2563) โดยสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานภาพพระสงฆ์โดยการสรรหาจากคุณวุฒิและวัยวุฒิที่ผู้รับใบอนุญาตเปิดสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเท่านั้น ไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ รวมทั้งครูผู้สอนก็มีทั้งครูที่เป็นพระสงฆ์และครูที่

เป็นฆราวาส ซึ่งครูบางรูป/คน ก็ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สถานภาพความเป็นอยู่ของครูก็เป็นเพียง ลูกจ้าง ขาดสวัสดิการ ขาดความมั่นคงในอาชีพ จึงทำให้สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนครูและบุคคลากรบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ (ฤทธิชัย บัลลังค์, 2559, น. 27)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารระดับสูงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พิจารณาถึงความอยู่รอดของสถานศึกษาต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เหมาะสมและสามารถบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

#### 1. ด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประเด็นเนื้อหาที่จะทำการวิจัย ได้แก่ 1) ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ด้านผู้นำมีวิสัยทัศน์

## 2. ด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 299 รูป/คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 รูป และ ครูผู้สอนจำนวน 271 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวนโรงเรียน 28 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้อำนวยการจำนวน 28 รูป จำนวนครูผู้สอน 159 รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p: 607-610) โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย

## 3. ด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

## 4. ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2564 – 2565

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 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 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษาดำเนินขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากรักษาการประธานเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน

พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ขอนหนังสือจากประธานเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต5 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลถามด้วยตนเอง 4) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 28 ท่าน 2) ส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาก่อนวันสัมภาษณ์ 3.) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกข้อมูลมาตรวจสอบพบว่ามีครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ 4) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญจากแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาหลักการจากข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 คือสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสนทนากลุ่ม 1) กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษามาแล้วจึงรวบรวมองค์ความรู้ขึ้นมาสร้างเป็นเอกสารสนทนากลุ่ม 2) กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการร่างเอกสารสนทนากลุ่ม ข้อคำถามเป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) สร้างร่างเอกสารสนทนากลุ่มตามขอบเขตและโครงสร้างที่กำหนดไว้ 4) นำร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบให้ข้อคิดเห็น หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 5) นำแบบร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล 6) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาจากกลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Discussion) ที่ผู้ศึกษากำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิจัยขอนหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการ ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เตรียมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาก่อนที่จะสนทนา

กลุ่ม 3) เตรียมอุปกรณ์ประกอบการสนทนากลุ่มให้มีความพร้อมในการใช้งาน ได้แก่ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม กระดาษ ดินสอ และปากกา เป็นต้น 4) ผู้ศึกษาเป็นผู้ร่วมสนทนาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยมีนายสมเกียรติ อังสุสิงห์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ซึ่งต้องเดินทางให้ถึงที่นัดหมายอย่างตรงเวลาและแต่งกายให้เหมาะสม 5) ดำเนินการสนทนากลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Discussion) 6) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลข้อมูล ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

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

#### 2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ มี 5 ด้านคือ 1) ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ด้านผู้นำมีวิสัยทัศน์

#### 3. ผลการศึกษาแนวทางกาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้

2. ผู้บริหารต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับวุฒิการศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล

3. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงาน “กำลังใจดีก็จะได้มาซึ่งกำลังงาน”

#### ด้านที่ 2 ผู้นำทางเทคโนโลยี

1. ผู้บริหารควรมีการประเมินสมรรถนะครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างครุมีอาชีพ 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 ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป

#### ด้านที่ 5 ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารควรมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จนเกิดผลสำเร็จได้

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และจะต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับทุกภาคส่วน

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 ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสอดคล้องกับ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รณิธย์ (2566, น. 113) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีความพยายามเปลี่ยนแปลง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ จรรยาวัตร ทัศนคติ เพื่อองค์กร และใช้การจูงใจในมน้ำความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

และเมื่อพิจารณารายด้านของสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า สถานศึกษาเจอสภาพปัญหาของการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งงบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอต่อการบริหาร การสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมทางเทคโนโลยีมีน้อย ส่งผลทำให้สถานศึกษา ขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่จำเป็น ขาดระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังสามารถบริหารงานด้านเทคโนโลยีได้ โดยใช้งบประมาณส่วนอื่นหรือได้จากการบริจาคของชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาบริหารจัดการ แต่ก็ยังไม่ยังได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และถ้าต้องการที่จะพัฒนาผู้บริหารก็ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ รวมทั้งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องผลักดันให้ต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณการบริหารงานด้านเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อความจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา เหลืองงาม (2562, น.6-7) ได้กล่าวว่า ผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นจูงใจ ให้บุคลากรได้สัมผัสถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ที่เกิดขึ้นหากประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อไหร่ ก็จะทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และจะส่งผลให้

บุคลากรมีขวัญกำลังใจพร้อมที่จะอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทุ่มเทพความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารคอยให้กำลังใจบุคลากร ให้ผ่านอุปสรรคต่างๆไปได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถ และตามความสมัครใจของบุคลากร ทั้งยังมีการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนหรือสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ แต่จากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการเพิ่มค่าตอบแทนก็ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร หากต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาองค์กรในส่วนนี้ให้ยั่งยืนยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับวุฒิการศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล สร้างขวัญและให้กำลังใจให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (learn spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมากอยู่แล้วและผู้มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีน้อย ได้รับการพัฒนาการใช้งานด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี และจัดให้มีการอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีในลักษณะการอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ในสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ สู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสภาพปัจจุบันต้นสังกัดยังไม่มีการจัดอบรมพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ความก้าวหน้า สามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างทันเหตุการณ์ โดยผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน การอบรมพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดความชำนาญมากขึ้น และจัดหาสื่ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555 น. 48-49) คือ ผู้นำจะต้องมีความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัยทันเหตุการณ์ รองรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

3. ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรมีวินัยในตนเองมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของ ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงจัดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการ การพัฒนา

ศักยภาพครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน และหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานและประกอบการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพให้กับบุคลากรในองค์กรจนเป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งยังส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ รัตนา เหลืองงาม (2562, น.6-7) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

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 หรือโมเดล สำหรับผู้ตาม ผู้นำที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยัง ผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่า จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและ จริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะ ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็น พวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์การมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

5. ด้านผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และจัดให้มี โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์และคาดคะเนถึงเหตุการณ์ต่างๆที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้

อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต สามารถบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์และน่าองค์กรสู่ความก้าวหน้าที่ยั่งยืน ควรมีการวางแผนการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การจัดกำลังคน การลงมือปฏิบัติร่วมกันกับบุคลากร และบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ. (2553, น. 9) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คือมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร มองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรให้ดำเนินการตามเป้าหมาย โดยการวางแผนการทำงาน การจัดกำลังคนและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

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 จิตติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงานปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

ด้านที่ 2 ผู้นำเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้บริหารควรมีการประเมินสมรรถนะครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างครุมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารควรผลักดันให้ต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ยั่งยืน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้องกับ รุ่งอรุณ หงษ์เวียงจันทร์ (2560, น. 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสารความเข้าใจในความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านที่ 3 ผู้นำเชิงจริยธรรม มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานโดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง โดยที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและความน่าเคารพยกย่องให้แก่บุคลากร และควรจัดให้มีการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงกะพรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555, น. 191-192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะการมีความน่าเชื่อถือ สามารถสังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ความเป็นธรรม

ด้านที่ 4 ผู้นำอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี เต็มใจสอนในสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือศรัทธาของบุคลากร รวมทั้งควรศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของยุคในศตวรรษที่ 21 ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ได้ผลสำเร็จ ถ้าวัดถนัดดีและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร มีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบสูง มีการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยานมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมีความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

ด้านที่ 5 ผู้นำวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จนเกิดผลสำเร็จได้ โดยส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและจะต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับทุกภาคส่วน และควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จึงจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ และการสนับสนุนในทุกส่วนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ

การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ท้าทายมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีดุลพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ควรนำแนวทางการพัฒนาเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุดต่อไป

2. ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ อย่างชัดเจน ให้เหมาะสมกับบริบทสภาพการจัดการศึกษาโดยอาศัยผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแนวทาง ทั้งก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารแล้ว

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอย่ายึดติดกับการบริหารแบบเก่า ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ทันโลกทันเหตุการณ์ พร้อมเผชิญกับทุกสถานการณ์ ใช้หลักภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและแก่ตัวผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี

3. ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

## รายการอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- ฐิติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน, *วารสารสารสนเทศ*. 16 (1), 244 - 245.
- ณรงค์ ทรงอารมณ. (2563). *โครงการทดลองเพื่อพัฒนาต้นแบบการจัดสรรเงินอุดหนุนนักเรียนยากจนพิเศษแบบมีเงื่อนไขและพัฒนาคุณภาพครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/education-24/>
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ. (2555). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 6 (1), 191 - 192.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 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 ธรนิธย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ ฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานก.พ (2553). *การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน เรื่องหลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน กพ..* สืบค้นจาก [https://ocsc.chulaonline.net/document/teamleader/Effective\\_Team\\_Leader.pdf](https://ocsc.chulaonline.net/document/teamleader/Effective_Team_Leader.pdf)
- อิวัจ เตลานี. (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.