

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา*
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF CHARITABLE SCHOOLS OF
BUDDHIST TEMPLES

สันตต์ สุมณเมธี¹, เอกราช โขจิตพิมานเวช², สุนทร สายคำ³
Suntad Sumoumatee¹, Ekkarat Kositpimanwet², Soonthorn Saikham³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus^{1,2,3}
Email : Suntad2504.tt@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ผู้เขียนมีความประสงค์นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้เขียนบทความวิชาการได้สังเคราะห์จากแนวคิดหลักการทฤษฎีของนักการศึกษา นักวิชาการ มาพิจารณาความสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ที่เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาของวัดในพุทธศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนไม่เพียงเป็นแต่ผู้นำที่ได้ความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่จะเป็นผู้สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ หรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา

ABSTRACT

This academic article the author wishes to present the elements of transformational leadership of charitable schools in Buddhist temples from the synthesis of the elements. 1) ideological influencing 2) inspiring inspiration 3) intellectual stimulation 4) individuality the author of this academic article has synthesized the concepts, principles, and theories of educators and scholars to consider the importance and congruence with the context of transformational leadership of charitable schools in Buddhist temples. which is an organization that organizes the education of Buddhist temples School administrators are not only respected leaders. cooperation from subordinates only but will be able to lead the school to the desired destination make the school change A person who possesses leadership qualities or behaviors. Or is it not just having the leadership to perform the job? For schools to succeed, there are competences, skills, and processes that leaders use to lead the school towards its goals. But school administrators must have transformational leadership.

Keyword : Leadership; Transformational Leadership; Charity school of Buddhist temples

1. บทนำ

ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของสถานศึกษา โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อสถานศึกษา คือ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆในตัวผู้บริหารออกมาใช้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในสถานศึกษา 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่สถานศึกษา และ 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเพื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน (อุมาวดี วัฒนชนกุล, 2560) เอกราช โขจิตพิมานเวช (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาของโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา จะเป็นผู้ลงตนเอง ดังนั้นจำเป็นต้องมีความระมัดระวังการพัฒนาสถานศึกษาตนเอง ทำอย่างไรจึงดำเนินการได้ตลอดไป ไม่ขาดทุน มั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน ได้รับความนิยมจากผู้ปกครอง นักเรียนเข้าเรียนจำนวนมากขึ้นทุกปี ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี อยู่อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบทั้งภายนอกและภายใน มีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเหมาะสม สร้างค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆมีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่สมบูรณ์แบบมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา มีภูมิคุ้มกันอยู่อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน พร้อมทั้งเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นกาลเวลาตัวผู้บริหารสถานศึกษา นโยบายต้นสังกัด กฎหมาย การปกครอง การเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัตถุ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และยุคไร้พรมแดนโรงเรียนก็ยังคงดำเนินการอยู่ได้อย่างมั่นคงต่อเนื่อง มีประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับในสังคม (เอกราช โขจิตพิมานเวช, 2560) ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำ ได้แก่ ฉลาดเรื่องคนการมองโลกในแง่ดี การเป็นมืออาชีพ ผู้นำก็จะมี

ทั้งผู้นำแบบเป็นทางการและผู้นำแบบไม่เป็นทางการ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม โดยหลักการของผู้นำเหล่านี้จะมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในองค์กร ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การทำงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้ การมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบสามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (จิราภรณ์ ผันสว่าง, 2562)

ผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ไม่เพียงเป็นแค่ผู้นำที่ได้ความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำหรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือสามารถเป็นโรงเรียนให้ดีกว่าเดิม มีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ บุคลากรตระหนักรู้คุณค่า มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือและผู้บริหารแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด

2. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการจัดการการเปลี่ยนแปลง (change management) ไว้ดังนี้ ปันรสม มาลากุล ณ อยุธยา กล่าวว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อยุ่รอดและเติบโตต่อไป (มาลากุล ณ อยุธยา, 2553) อรุณจิตต์มา รณิธย์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามลำดับที่ (อรุณจิตต์มา รณิธย์, 2556) Bums ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างเสริมสร้างยกระดับศีลธรรมและแรงกระตุ้นของอีกฝ่ายให้สูงขึ้น (Bums, 1978) Bass ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การยกระดับจิตสำนึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์สุดท้ายของภารกิจที่มอบหมายและวิธีการไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายนั้น โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลดความสนใจส่วนตัวเพื่อเห็นประโยชน์ของหมู่คณะ องค์กรหรือสถาบันที่ใหญ่ขึ้น (Bass, 1997)

ผู้วิจัยขอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ความเป็นผู้นำที่ใช้การจูงใจผู้ตามด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เห็นคุณค่าและความสำเร็จ สามารถนำพาความสำเร็จมาสู่องค์การประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้เขียนบทความได้นำแนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบดังนี้

นัฐกานต์ ทันทิ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษโดยแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเห็นปัจเจกบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 228 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์

กอบกิจ ธรรมานุกิต (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังให้มีการปฏิบัติ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษาประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,070 คน ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการพลศึกษา จำนวน 7 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา จำนวน 11 คน รวม 1,091 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1)แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติและคณะกรรมการสถานศึกษา 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังให้มีการปฏิบัติของผู้บริหารสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการพลศึกษา 3)แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 4) แบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์โดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จึงได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานของโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันพลศึกษา มีองค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเห็นปัจเจกบุคคล

ภรณ์วดี ประเสริฐดี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 2) เพื่อศึกษาการศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 118 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่าแบ่งเป็น 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และกรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพที่ได้จากการสังเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 55 คน ครู จำนวน 275 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและt-test เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสำหรับผู้บริหาร และฉบับสำหรับครูจึงได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass (1997) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแนวคิดของ Burn ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders) นั้นได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและให้ความเคารพนับถือ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้โดยอธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตามเกิดความตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตน มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะแทน 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การกระตุ้นทางปัญญา 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass (1985) ได้ศึกษาผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ แบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบ จุดหมายการทำงานที่ละขั้นตอน เน้นการควบคุม ซึ่งตรงข้ามกับแบบประชาธิปไตยนิยม (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบ

จุดหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา แบบอิสระเสรีนิยม (Listen-fire) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง จนกล่าวได้ว่า ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมแทบจะไม่ทำอะไรเลย (Do Almost Nothing) การศึกษาวิจัยใช้วิธีการฝึกรอบรมให้กับผู้แสดงพฤติกรรม 3 รูปแบบนั้น แล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้นำแบบอิสระเสรีนิยมให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยม ทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม และแบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่าๆ กัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกลับมีคุณภาพของงาน และผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผลจากการศึกษานี้จึงดูเหมือนว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่นแต่มีผลการศึกษาวิจัยในระยะหลังพบว่า มีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบอำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากันกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม เว้นแต่เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมเป็นประจำมากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก ได้ให้ความสำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเห็นปัจเจกบุคคล

Leithwood, et al. (1985) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อ การปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วยครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานดี ส่งผลกระทบต่อนักเรียนนั่นเอง ดังนั้น หากจะถามว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์หรือไม่ ก็อาจได้คำตอบว่า มีแต่ส่งผลกระทบทางอ้อมผ่านตัวแปรตัวอื่นๆ และมีผลทางบวกและความสัมพันธ์ด้วย ในการศึกษาภาวะผู้นำพฤติกรรมผู้นำตั้งแต่กล่าวมาทั้งหมด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลมากที่สุด การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อ การรับรู้ของครูที่เกี่ยวกับเงื่อนไขของโรงเรียน ความผูกพัน การเรียนรู้ขององค์การและพบอีกว่าในภาวะผู้นำหลายๆ รูปแบบที่ศึกษามามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของครูมากที่สุดได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยทางอ้อมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) ความรู้ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง

Burn's (2004) กล่าวว่า บุคคลแรกที่น่าเสนอโมเดลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากผลงานวิจัยเชิงพรรณนาในเรื่องผู้นำทางการเมือง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์การ ได้ให้ความสำคัญด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การก้าวทันเทคโนโลยี ความรู้ที่ทันสมัยการยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรม และค่านิยมเชิงศีลธรรมและจรรยาบรรณ

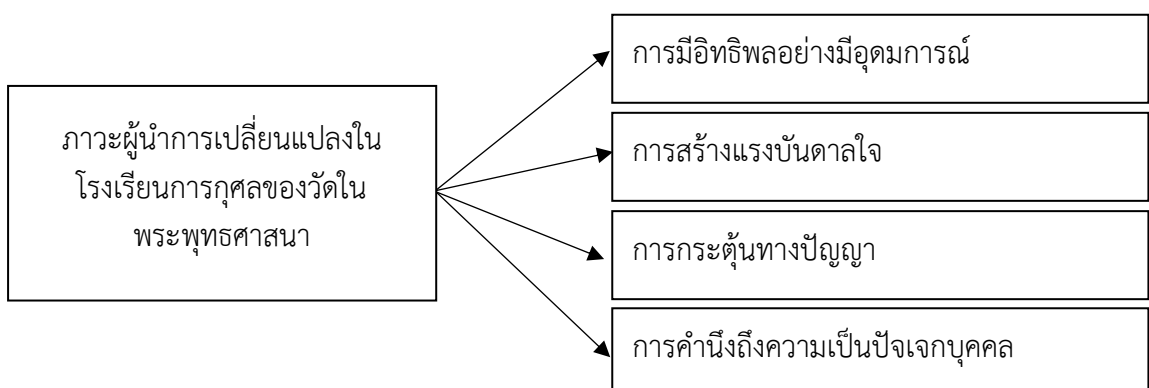
วิเชียร วิหุยม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา กับความเชื่อถือต่อผู้นำจำนวน 83 ทีมพบว่า ภาวะ(ผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจัดการ ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา มีความสัมพันธ์กับความเชื่อถือต่อผู้นำถึง 67 เปอร์เซ็นต์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวคิดของนักศึกษานัดพื้นที่ เป็นหลักรวมทั้งศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 9 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ 8 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. สรุป

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาพบว่า มีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ไม่เพียงเป็นแค่ผู้นำที่ได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำหรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือสามารถเป็นโรงเรียนให้ดีกว่าเดิม มีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ บุคลากรตระหนักรู้คุณค่า มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือและผู้บริหารแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. บรรณานุกรม

- กอบกิจ ธรรมานุกิต. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership. มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรูญสัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นัฐกานต์ ทันทิ. (2555). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง : ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์วดี ประเสริฐดี. (2558). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2. สุโขทัย : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- วิเชียร วิฑุกม. (2553). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกราช โฆสิตพิมาณเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- Bass and Avolio. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. New York : Sage Publications, Inc.
- Bass. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York : The Free Press.
- Bass. (1997). Does the transactional leadership Paradigm Transcend Organizational and national Boundaries. *WAmerican Psychologist*. 52(2). 130-139.
- Burns. (1978). *Leadership*. New York : Harper and Row.
- Burn's. (2004). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York : Atlantic Monthly Press.
- Leithwood, et al. (1999). Leadership for school restructuring. *Education Administration Quarterly*. 32(4). 512-538.